КОММЕНТАРИЙ К ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ О ТРУДЕ

Бухгалтерия
объединения

BC

ВСЕСОЮЗНЫЙ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ИНСТИТУТ
СОВЕТСКОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

КОММЕНТАРИЙ К ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ О ТРУДЕ

«ЮРИДИЧЕСКАЯ ЛИТЕРАТУРА»
Москва — 1976

331.1
К 63

Между авторами комментария работа была распределена по главам и статьям КЗоТ РСФСР следующим образом: доктор юрид. наук Н. Г. Александров написал комментарий к ст. 15 (совместно с *В. И. Никитинским*), ст. ст. 225 и 226; доктор юрид. наук Е. И. АСТРАХАН — гл. XI (совместно с *Н. Н. Шептулиной*) и XVI; канд. юрид. наук Н. Н. БОДЕРСКОВА — гл. V (совместно с *А. И. Ставцевой*); канд. юрид. наук Е. М. ГЕРШАНОВ — гл. IX (совместно с *В. И. Никитинским*); канд. юрид. наук В. В. ГЛАЗЫРИН — комментарий к ст. 251; доктор юрид. наук К. П. ГОРШЕНИН — гл. I и XVIII (кроме комментария к ст. ст. 251, 252, 254, 255); доктор юрид. наук С. С. КАРИНСКИЙ — гл. VI (совместно с *М. И. Кучмой*; в комментировании ст. ст. 88 и 92 участвовал также *Л. Я. Островский*), VII (совместно с *Л. Я. Островским*), VIII (совместно с *М. В. Молодцовым* и *Б. А. Шеломовым*) и комментарий к ст. 255 (совместно с *Б. А. Шеломовым*); канд. юрид. наук М. И. КУЧМА — гл. VI (совместно с *С. С. Каринским*); канд. юрид. наук М. В. МОЛОДЦОВ — гл. VIII (совместно с *С. С. Каринским*), кроме комментария к ст. ст. 118—123; доктор юрид. наук В. И. НИКИТИНСКИЙ — гл. III (причем комментарий к ст. 15 — совместно с *Н. Г. Александровым*), IX (совместно с *Е. М. Гершановым* и комментарий к ст. 254; канд. юрид. наук Л. Я. ОСТРОВСКИЙ — гл. IV, VII (совместно с *С. С. Каринским*) и комментарий к ст. 252; канд. юрид. наук Е. А. ПАНОВА — гл. X и XVII; канд. юрид. наук И. О. СНИГИРЕВА — гл. II и XV (кроме комментария к ст. ст. 225 и 226); доктор юрид. наук А. И. СТАВЦЕВА — гл. V (совместно с *Н. Н. Бодерсковой*) и XIV; канд. юрид. наук А. Ф. ТРОШИН — гл. XII и XIII; канд. юрид. наук Б. А. ШЕЛОМОВ (совместно с *С. С. Каринским*) — комментарий к ст. ст. 118—123 и 255; канд. юрид. наук Н. Н. ШЕПТУЛИНА — гл. XI (совместно с *Е. И. Астраханом*).

Руководитель авторского коллектива — доктор юрид. наук К. П. ГОРШЕНИН. Специальные редакторы комментария — М. Е. ПАНКИН и Заслуженный юрист РСФСР А. Г. ФАСТЫКОВСКИЙ.

Книга выходит под общей редакцией Министра юстиции СССР В. И. ТЕРЕБИЛОВА.

К 63 **Комментарий** к законодательству о труде, под ред. Теребилова В. И., М., «Юрид. лит.», 1976.

912 с.

Книга является комментарием к Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и Кодексу законов о труде РСФСР. При их комментировании используются действующие нормативные акты и судебная практика.

Издание рассчитано на работников суда, прокуратуры, адвокатуры, юрисконсультов и административно-хозяйственных работников всех отраслей народного хозяйства.

К $\frac{11002—042}{012(01)—76}$ 40—75 **331.1**

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящая книга является комментарием к Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о труде (1970 г.) и к Кодексу законов о труде РСФСР (1971 г.).

Комментарий составлялся по следующей общей схеме. Материалы располагались по системе Основ законодательства о труде, по главам и статьям Основ. Вслед за статьей Основ печатались с комментариями те статьи КЗоТ РСФСР, которые воспроизводят данную статью Основ или связаны с нею по содержанию.

Если по сравнению с данной статьей КЗоТ РСФСР кодекс другой союзной республики предусматривает какие-либо важные особенности по существу (а не только по редакции), то в комментарии дается соответствующая справка об этом. В случаях, когда та или иная особенность присуща одновременно нескольким КЗоТ союзных республик, такая особенность отмечается в обобщенной форме со ссылкой на соответствующие статьи каждого из указанных кодексов.

При печатании заголовков статей Основ и КЗоТ РСФСР номер статьи печатался с добавлением соответственно слов «Основ» или «КЗоТ РСФСР».

В комментарии использовались нормативные акты СССР и РСФСР: законы и указы, постановления и распоряжения правительства, постановления, инструкции и разъяснения Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (Госкомтруда), постановления, инструкции и разъяснения ВЦСПС, приказы и инструкции министров и сохраняющие силу акты Наркомтруда.

Из судебной практики Верховного Суда СССР использовались постановления Пленума Верховного Суда СССР, которые содержат руководящие разъяснения судам по вопросам применения законодательства о труде при рассмотрении судебных дел. Наряду с этим учитывались некоторые постановления Пленума Верховного Суда СССР по отдельным делам и определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР, которые имеют обязательную силу только при разрешении данного дела. Вместе с тем они показывают, как разрешался тот или иной вопрос в практике высшего судебного органа СССР.

Из практики судебных органов РСФСР использовались постановления Пленума Верховного Суда РСФСР, определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР и постановления президиумов Верховных судов АССР, краевых и областных судов, опубликованные в «Бюллетене Верховного Суда РСФСР».

В комментарии учитывалась также практика разрешения некоторых вопросов в области труда отдельными министерствами, крупными предприятиями, профсоюзными организациями, органами прокуратуры.

При подготовке комментария использовалась в некоторой мере и литература по трудовому праву.

Все денежные суммы, приведенные в комментарии, даются в действующем ныне масштабе цен, введенном с 1 января 1961 г. (хотя бы излагаемый нормативный акт был издан ранее этой даты).

В комментарии использованы нормативные акты, опубликованные до 1 января 1975 г. В отдельных местах комментария использованы более поздние акты.

В конце книги помещены перечень сокращенных обозначений и алфавитно-предметный указатель к комментарию.

В рецензировании рукописи комментария принимали участие научные и практические работники: А. А. Абрамова, Б. А. Архипова, З. Б. Барбараш, К. С. Батыгин, Ю. Н. Коршунов, В. К. Лазарев, П. С. Листопадов, В. Г. Малов, И. Н. Орлов, Ю. П. Орловский, М. И. Осипова, А. В. Пятаков, М. С. Румянцева, В. П. Салина, С. Г. Семин, Л. Д. Сергеева, Г. С. Симоненко, О. В. Смирнов, Н. М. Смирнова, В. И. Смолярчук, Е. Б. Фрадкин, Ю. Я. Цедербаум, И. И. Шапиро, А. И. Шебанова, В. З. Щегельский, А. Л. Эпштейн, Я. Д. Яновский, А. В. Ярхо.

Всем рецензентам авторский коллектив комментария выражает глубокую признательность за ценную помощь в работе.

ЗАКОН СОЮЗА СОВЕТСКИХ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ РЕСПУБЛИК «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ОСНОВ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК О ТРУДЕ»[1]

Верховный Совет Союза Советских Социалистических Республик постановляет:

Статья 1. Утвердить Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и ввести их в действие с 1 января 1971 года.

Статья 2. Поручить Президиуму Верховного Совета СССР установить порядок введения в действие Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и привести законодательство Союза ССР в соответствие с Основами.

Статья 3. Поручить Верховным Советам союзных республик привести законодательство союзных республик в соответствие с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

§ 1. Закон «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» был принят на первой сессии Верховного Совета Союза ССР восьмого созыва 15 июля 1970 г. В соответствии с законом Основы были введены в действие с 1 января 1971 г. на всей территории Союза Советских Социалистических Республик.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, как показывает их наименование, не являются сводом всех законов о труде, а лишь собранием наиболее важных законодательных норм, имеющих основополагающее значение для всей системы общесоюзного и республиканского законодательства, регулирующего трудовые отношения рабочих и служащих.

Собранные воедино основополагающие законодательные нормы, ярко показывая великие достижения страны социализма в области труда и регулирования трудовых отношений, облегчают в то же время пользование Основами, делают их доступными для всех трудящихся.

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде являются базой единой социалистической законности в

---

[1] См. «Ведомости Верховного Совета СССР» 1970 г. № 29, ст. 265.

области регулирования трудовых отношений, укреплению которой Коммунистическая партия Советского Союза всегда придавала важное значение.

На сессии Верховного Совета СССР в докладе о проекте Основ законодательства о труде отмечалось: «Огромное политическое и социальное значение Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде состоит в том, что это будет первый в истории Советского государства единый общесоюзный Закон о труде, объединяющий все основные нормы, регулирующие в условиях коммунистического строительства труд рабочих и служащих, спаянных общностью интересов, великой целью построения коммунистического общества» («Заседания Верховного Совета СССР восьмого созыва (первая сессия)», стенографический отчет, изд. Верховного Совета СССР, 1970, стр. 40).

§ 2. Во исполнение ст. 2 Закона об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде Президиум Верховного Совета СССР 30 ноября 1970 г. принял Указ «О порядке введения в действие Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1970 г. № 48, ст. 514).

УКАЗ
ПРЕЗИДИУМА ВЕРХОВНОГО СОВЕТА СССР «О ПОРЯДКЕ ВВЕДЕНИЯ В ДЕЙСТВИЕ ОСНОВ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК О ТРУДЕ»

[Извлечение]

В соответствии с Законом СССР «Об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» от 15 июля 1970 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1970 г. № 29, ст. 265) Президиум Верховного Совета СССР постановляет:

1. Впредь до приведения законодательства Союза ССР и союзных республик в соответствие с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде действующие акты трудового законодательства Союза ССР, кодексы законов о труде и иные акты трудового законодательства союзных республик применяются, поскольку они не противоречат Основам. При этом акты союзных республик, изданные до введения в действие Основ по вопросам, отнесенным Основами к ведению Союза ССР и, в определяемых им пределах, к ведению союзных республик, сохраняют силу впредь до издания общесоюзных актов, по-иному решающих эти вопросы.

Следует обратить особое внимание на важное, принципиальное положение, содержащееся в ст. 1 вышеприведенного Указа Президиума Верховного Совета СССР. Действие этой статьи рассчитано на весь период, в течение которого все законодательство Союза ССР и союзных республик будет приведено в соответствие с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик. До полного завершения этой работы действующие акты трудового законодательства применяются постольку, поскольку они не противоречат Основам.

ОСНОВЫ
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА СОЮЗА ССР И СОЮЗНЫХ РЕСПУБЛИК О ТРУДЕ

Великая Октябрьская социалистическая революция уничтожила строй эксплуатации и угнетения. Впервые после столетий подневольного труда на эксплуататоров трудящиеся получили возможность работать на себя, на свое общество.

С победой социализма в Советском Союзе полностью и навсегда ликвидирована эксплуатация человека человеком. Основу общественной организации труда в СССР составляет социалистическая собственность, открывшая эпоху свободного труда во имя лучшей жизни трудящегося человека. Гарантированная социалистическим строем свобода труда от эксплуатации — основное условие подлинной свободы личности.

В социалистическом обществе, где нет эксплуататоров и эксплуатируемых, осуществляется всеобщность труда для всех трудоспособных членов общества и всем гражданам обеспечивается возможность трудиться. В СССР действует принцип социализма: «от каждого по его способности, каждому — по его труду», труд является обязанностью и моральным долгом каждого способного к труду гражданина по принципу: «кто не работает, тот не ест».

Социалистический общественный строй создает материальную и моральную заинтересованность людей в лучших результатах труда, в непрерывном развитии и совершенствовании общественного производства. Рост социалистического производства обеспечивает прочную базу для неуклонного повышения материального благосостояния и культурного уровня советского народа. Советское государство совершенствует формы материального и морального стимулирования труда и всемерно содействует развитию массового социалистического соревнования трудящихся и движения за коммунистический труд.

Важнейшее условие построения коммунизма — достижение высшей производительности труда, повышение эффективности общественного производства. Решение этой задачи требует ускорения научно-технического прогресса во всем народном хозяйстве, неуклонного роста культурно-технической подготовки трудящихся, повышения уровня организованности и дисциплинированности их труда.

В СССР научно-технический прогресс сочетается с полной занятостью населения и используется для коренного облегчения труда, сокращения рабочей недели, ликвидации тяжелого физического и всякого неквалифицированного труда. С развитием научно-технического прогресса постепенно происходит процесс органического соединения умственного и физического труда в производственной деятельности людей. Осуществляемое в широких масштабах бесплатное специальное и профессионально-техническое образование гарантирует свободный выбор рода работы и профессии с учетом интересов общества.

Охрана здоровья трудящихся, обеспечение безопасных условий труда, ликвидация профессиональных заболеваний и производственного травматизма составляют одну из главных забот Советского государства.

В советском обществе трудящиеся управляют предприятиями, составляющими всенародную (государственную) собственность, через Советы депутатов трудящихся и создаваемые ими органы государственного управления. Огромную роль в деле привлечения рабочих и служащих к управлению производством играют профессиональные союзы.

В соответствии с Конституцией СССР гражданам обеспечивается равноправие в области труда, независимо от национальности и расы. Женщине в СССР предоставлены равные с мужчиной права на труд, оплату труда, отдых и социальное обеспечение.

Трудовые права граждан охраняются законом. Защита трудовых прав осуществляется государственными органами, а также профессиональными союзами и другими общественными организациями.

§ 1. Значение вводной части Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде для всей системы советского трудового законодательства исключительно велико. В ней показано значение великих социальных достижений советского народа, которых он добился под руководством Коммунистической партии Советского Союза.

Во вводной части глубоко раскрывается содержание законов о труде, их подлинно классовая сущность. В. И. Ленин обращал внимание не только на букву, но и на дух закона. Так, в письме о задачах Наркомюста Владимир Ильич особо подчеркнул, что надо «считаться не только с буквой, но и с *духом* нашего коммунистического законодательства, не допускать *ни тени* отступления от наших законов...» (В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 44, стр. 399—400).

Показывая величие побед, одержанных советским народом, нашедших конкретное выражение в трудовых правах советских людей, о которых могут лишь мечтать трудящиеся в капиталистических странах, вводная часть Основ раскрывает значение труда каждого для общества, а значит и для себя. Она дает возможность каждому лучше понять свои трудовые права и отстаивать их в случае необходимости, глубже осознать и строго выполнять свои трудовые обязанности.

Выступая на XV съезде профсоюзов СССР, Генеральный секретарь ЦК КПСС Л. И. Брежнев отмечал: «Исключительно важное значение имеют, в частности, принятые Верховным Советом СССР «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» и «Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза» (Л. И. Брежнев, Ленинским курсом. Речи и статьи, т. 3, Политиздат, 1972, стр. 482).

§ 2. Основы законодательства о труде состоят из вводной части и 15 глав, в которых сосредоточены 107 статей, регулирующих трудовые отношения рабочих и служащих.

В силу федеративного характера Советского государства положения Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде явились определяющими в построении и содержании

кодексов законов о труде союзных республик. Это относится не только к законоположениям, регулирующим трудовые отношения рабочих и служащих, но и к основным принципам законодательства о труде вообще. Иначе говоря, принципы регулирования трудовых отношений рабочих и служащих, закрепленные в Основах, являются всеобщими принципами, составляющими стержень всей системы как союзного, так и республиканского законодательства о труде.

§ 3. Вводная часть (преамбула) Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде воспроизводится во всех кодексах законов о труде, являясь таким образом вводной частью кодекса законов о труде каждой союзной республики.

Естественно, что во вводной части КЗоТ каждой союзной республики вместе со ссылкой на Конституцию Союза ССР делается ссылка на Конституцию соответствующей союзной республики.

Во втором абзаце преамбулы каждого КЗоТ после слов «с победой социализма в Советском Союзе, в состав которого на основе добровольного объединения и равноправия с другими союзными республиками входит...» указывается союзная республика, Верховный Совет которой утвердил данный кодекс (например, Российская Советская Федеративная Социалистическая Республика, Украинская Советская Социалистическая Республика, Латвийская Советская Социалистическая Республика и т. п.).

Коммунистическая партия нашей страны уделяет постоянное внимание воспитанию в советских людях качеств, необходимых строителям коммунистического общества.

«На одном из первых мест в идеологической работе,— говорится в Отчетном докладе ЦК КПСС XXIV съезду партии, — которую проводит партия, стоит **воспитание в советских людях нового, коммунистического отношения к труду.** Задача это огромная...

Партия видела свою задачу в том, чтобы поддерживать массовое движение за коммунистическое отношение к труду, всемерно поощрять творческую инициативу советских людей» («Материалы XXIV съезда КПСС», Политиздат, 1971, стр. 83).

Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и их точное исполнение способствуют претворению в жизнь этих предначертаний Коммунистической партии.

ГЛАВА I ОСНОВ. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
ГЛАВА I КЗоТ РСФСР. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1 Основ. Задачи советского законодательства о труде

Советское законодательство о труде регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих, содействуя росту производительности труда, повышению эффективности общественного производства и подъему на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого трудоспособного человека.

Законодательство о труде устанавливает высокий уровень условий труда, всемерную охрану трудовых прав рабочих и служащих.

Статья 1 КЗоТ РСФСР. Задачи Кодекса законов о труде РСФСР

(Статья воспроизводит ст. 1 Основ)

§ 1. В ст. 1 Основ определены задачи всего советского законодательства о труде, регулирующего трудовые отношения всех рабочих и служащих. Поскольку Верховный Совет СССР утвердил Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, то, естественно, определение задач советского законодательства о труде имеет всеобщее значение, т. е. является единым как для Союза ССР в целом, так и для каждой отдельной союзной республики.

§ 2. При тождестве содержания ст. 1 КЗоТ всех союзных республик со ст. 1 Основ в некоторых из них даны иные, нежели в Основах, заголовки. Так, в РСФСР ст. 1 КЗоТ называется «Задачи Кодекса законов о труде РСФСР»; в УССР — «Задачи Кодекса законов о труде Украинской ССР»; в Узбекской ССР — «Задачи законодательства Узбекской ССР о труде»; в Белорусской ССР — «Задачи законодательства о труде Белорусской ССР». В ряде других союзных республик, например в Латвийской ССР, даются заголовки, аналогичные заголовку ст. 1 Основ, т. е. «Задачи советского законодательства о труде».

§ 3. Тексты всех статей, содержащихся в Общих положениях Основ (ст. ст. 1—5), как имеющих общее значение включены без изменения содержания в Общие положения кодекса законов о труде каждой союзной республики.

В ст. 1 Основ и в ст. 1 кодексов законов о труде всех союзных республик указывается, что советское законодательство о труде регулирует трудовые отношения всех рабочих и служащих независимо от того, на каком предприятии, в учреждении, организации — государственном, кооперативном или общественном — работает гражданин. Основным, определяющим является то, что он является рабочим

или служащим, т. е. работает по трудовому договору, за вознаграждение с оплатой труда в соответствии с его количеством и качеством.

Если гражданин работает по трудовому договору в качестве рабочего или служащего (в установленном законом порядке) в хозяйстве отдельных лиц. (домашние работницы, шоферы и др.), то на него также распространяется законодательство о труде.

Статья 21 Основ. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих

Право граждан на труд в СССР обеспечивается социалистической организацией народного хозяйства, неуклонным ростом производительных сил советского общества, устранением возможности хозяйственных кризисов и ликвидацией безработицы.

Рабочие и служащие реализуют право на труд путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации. Рабочие и служащие имеют право на гарантированную государством заработную плату соразмерно количеству и качеству затраченного труда, право на отдых в соответствии с законами об ограничении рабочего дня и рабочей недели и о ежегодных оплачиваемых отпусках, право на здоровые и безопасные условия труда, на бесплатную профессиональную подготовку и бесплатное повышение квалификации, на объединение в профессиональные союзы, на участие в управлении производством, на материальное обеспечение за счет средств государства в порядке государственного социального страхования в старости, а также в случае болезни и потери трудоспособности.

Соблюдение трудовой дисциплины, бережное отношение к народному добру, выполнение установленных государством с участием профессиональных союзов норм труда составляют обязанность всех рабочих и служащих.

Статья 2 КЗоТ РСФСР. Основные трудовые права и обязанности рабочих и служащих

(Статья воспроизводит ст. 2 Основ.)

§ 1. Основные трудовые права и обязанности, сформулированные в ст. 2 Основ, полностью воспроизводятся в ст. 2 кодексов законов о труде всех союзных республик. Это еще более подчеркивает единство и равенство прав и обязанностей рабочих и служащих, независимо от того, на территории какой республики находится то или иное предприятие, учреждение или организация.

§ 2. В указанной статье применительно к рабочим и служащим раскрывается конкретная форма реализации конституционного всеобщего права граждан на труд (см. ст. 118 Конституции СССР и соответствующие статьи конституций союзных республик). Рабочие и служащие реализуют это право путем заключения трудового договора о работе на предприятии, в учреждении, организации.

§ 3. Перечисленные в ст. 2 Основ основные трудовые права рабочих и служащих являются достоянием всех народов СССР, и именно поэтому они буквально воспроизведены во всех КЗоТ союзных республик, равно как и трудовые обязанности, возлагаемые на рабочих и служащих каждой союзной республики. Равенство трудовых прав обусловливает и равенство в трудовых обязанностях (комментарий

к статьям, предусматривающим обеспечение трудовых прав и соблюдение трудовых обязанностей, даются в соответствующих главах).

Статья 3 Основ. Регулирование труда членов колхозов

Труд членов колхозов регулируется уставами колхозов, принимаемыми на основе и в соответствии с Примерным уставом колхоза, а также законодательством Союза ССР и союзных республик, относящимся к колхозам.

Статья 3 КЗоТ РСФСР. Регулирование труда членов колхозов

(Статья воспроизводит ст. 3 Основ.)

Содержание ст. 3 Основ воспроизводится в ст. 3 КЗоТ всех союзных республик. Реализация конституционного права граждан СССР на труд лицами, состоящими в колхозе, происходит путем участия их в труде в качестве членов колхоза.

Во вводной части Примерного Устава колхоза, принятого Третьим Всесоюзным съездом колхозников и утвержденного постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 28 ноября 1969 г., сказано: колхозный строй — неотъемлемая часть советского социалистического общества; это намеченный В. И. Лениным исторически проверенный и отвечающий особенностям и интересам крестьянства путь его постепенного перехода к коммунизму (см. «Примерный Устав колхоза», «Колос», 1969, стр. 3).

Колхоз как общественная форма социалистического хозяйства, говорится далее в Примерном Уставе колхоза, полностью отвечает задачам дальнейшего развития производительных сил в деревне, обеспечивает управление производством самими колхозными массами на основе колхозной демократии, позволяет правильно сочетать личные интересы колхозников с общественными, общенародными интересами.

Колхоз — это школа коммунизма для крестьянства (там же, стр. 4).

Согласно ст. 4 Примерного Устава член колхоза имеет право на получение работы в общественном хозяйстве колхоза с гарантированной оплатой вложенного им труда в соответствии с его количеством и качеством, участвовать в управлении делами колхоза, получать от колхоза необходимую помощь в повышении производственной квалификации, равно как и в приобретении специальности, на социальное обеспечение, культурно-бытовое обслуживание, пользование приусадебным участком и на удовлетворение многих других нужд.

Таким образом, труд колхозников регулируется не трудовым законодательством (Основами, КЗоТ и другими актами), а уставами колхозов, принимаемыми в соответствии с Примерным Уставом колхоза, а также законодательством Союза ССР и союзных республик, относящимся к колхозам.

В системе единого советского права общественные отношения, в том числе трудовые, вытекающие из членства в колхозе, регулируются самостоятельной отраслью — колхозным правом.

Статья 4 Основ. Законодательство Союза ССР и союзных республик о труде

Законодательство Союза ССР и союзных республик о труде состоит из настоящих Основ и издаваемых в соответствии с ними иных

актов трудового законодательства Союза ССР, кодексов законов о труде и других актов трудового законодательства союзных республик.

Регулирование труда рабочих и служащих по вопросам, предусмотренным настоящими Основами, осуществляется:

законодательством Союза ССР;

законодательством Союза ССР и союзных республик;

законодательством союзных республик.

Разграничение компетенции Союза ССР и союзных республик в области регулирования труда рабочих и служащих производится по правилам статьи 107 и других статей настоящих Основ.

Вопросы труда рабочих и служащих, не предусмотренные настоящими Основами, регулируются законодательством Союза ССР и союзных республик.

Статья 4 КЗоТ РСФСР. Законодательство Союза ССР и РСФСР о труде

(Статья воспроизводит ст. 4 Основ.)

Эта статья, как имеющая общее значение, включена под тем же номером в кодексы законов о труде всех союзных республик с той лишь разницей, что в КЗоТ вместо общего упоминания законодательства союзных республик указывается конкретная союзная республика, в которой данный кодекс принят. Так, ст. 4 КЗоТ РСФСР называется «Законодательство Союза ССР и РСФСР о труде». Первая часть указанной статьи изложена так: «Законодательство СССР и РСФСР о труде состоит из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик и издаваемых в соответствии с ними иных актов трудового законодательства Союза ССР, Кодекса законов о труде и других актов трудового законодательства РСФСР».

Соответствующие отсылки к законодательству РСФСР даны и в других частях указанной статьи.

Таким же образом только со ссылкой на свое законодательство сформулирована ст. 4 во всех КЗоТ других союзных республик.

Статья 5 Основ. Недействительность условий договоров о труде, противоречащих законодательству о труде

Условия договоров о труде, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с законодательством Союза ССР и союзных республик о труде или иным образом противоречащие этому законодательству, являются недействительными.

Статья 5 КЗоТ РСФСР. Недействительность условий договоров о труде, противоречащих законодательству о труде

(Статья воспроизводит ст. 5 Основ.)

Содержание ст. 5 Основ вошло составной частью во все кодексы законов о труде (например, в РСФСР и БССР — ст. 5; в УССР —

ст. 9; в Латвийской ССР — ст. 7 и т. д.). В редакции соответствующих статей КЗоТ вместо общего упоминания законодательства о труде союзных республик содержится отсылка к законодательству конкретной союзной республики.

Как явствует из этой статьи, условия л ю б о г о договора о труде (например, трудового договора), ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с трудовым законодательством, являются в силу закона недействительными.

* * *

Указанными выше статьями исчерпывается глава 1 Основ, именуемая «Общие положения». Что касается кодексов законов о труде союзных республик, то их Общие положения, помимо предусмотренных Основами, содержат в себе ряд дополнительных статей. Таковы, например, Общие положения КЗоТ РСФСР, дополненные ст. 6.

Статья 6 КЗоТ РСФСР. Применение в РСФСР трудового законодательства других союзных республик

При рассмотрении на территории РСФСР вопросов о реализации тех прав и обязанностей рабочих и служащих, которые возникли на территории другой союзной республики, применяется трудовое законодательство этой республики.

§ 1. Как мы уже указывали, в Основах такой статьи нет. Ранее законодательство о труде вообще не знало такой нормы. Сейчас все союзные республики поместили под разными номерами статьи тождественного содержания в Общих положениях своих кодексов (КЗоТ УССР — ст. 8; КЗоТ Узбекской ССР — ст. 5 и др.).

§ 2. В кодексах законов о труде отдельных союзных республик Общие положения включают в себя статьи, которые в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде включены в Заключительные положения. Так, например, в КЗоТ УССР статья «Разграничение компетенции Союза ССР и Украинской ССР по вопросам, предусмотренным Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде», воспроизводящая ст. 107 Основ, находящуюся в Заключительных положениях, включена в Общие положения КЗоТ под номером 5.

То же самое сделано в КЗоТ УССР в отношении ст. 106 Основ, также расположенной в Заключительных положениях Основ. Содержание ее включено в КЗоТ УССР под номером 7 в Общих положениях кодекса. Это обусловлено отсутствием в КЗоТ УССР специальной главы «Заключительные положения».

Несколько по-иному этот вопрос решен в КЗоТ Латвийской ССР. В нем содержание ст. 107 Основ перенесено под номером 5 в Общие положения КЗоТ Латвии, а в Заключительных положениях КЗоТ сохранены статьи, основанные на ст. 106 Основ «Особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих».

Учитывая расположение правовых норм в Основах законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, комментирование соответствующих статей КЗоТ союзных республик, независимо от того, в какой главе КЗоТ они находятся (в Общих положениях или в Заключительных положениях), производится в настоящем издании применительно к системе, принятой в Основах.

ГЛАВА II ОСНОВ. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГЛАВА II КЗоТ РСФСР. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Статья 6 **Основ. Заключение коллективного договора и его действие**

Коллективный договор заключается фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия, организации.

Заключению коллективного договора должно предшествовать обсуждение и одобрение его проекта на собраниях (конференциях) рабочих и служащих.

Коллективный договор распространяется на всех рабочих и служащих предприятия, организации, независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза.

Статья 7 КЗоТ РСФСР. Заключение коллективного договора

Коллективный договор заключается фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией предприятия, организации.

Заключению коллективного договора должно предшествовать обсуждение и одобрение его проекта на собраниях (конференциях) рабочих и служащих.

Коллективный договор заключается ежегодно и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

Заключенный коллективный договор доводится до сведения всех рабочих и служащих предприятия, организации.

§ 1. Части 1 и 2 ст. 7 КЗоТ РСФСР воспроизводят соответствующие части ст. 6 Основ.

§ 2. В КЗоТ Узбекской ССР имеется специальная статья (ст. 8), в которой сказано, что коллективные договоры заключаются на предприятиях и в организациях, имеющих самостоятельный баланс и являющихся юридическим лицом, отраслей народного хозяйства, определяемых законодательством Союза ССР.

В КЗоТ УССР (ст. 13), Литовской ССР (ст. 11), Туркменской ССР (ст. 7), Узбекской ССР (ст. 11) предусмотрено, что коллективный договор регистрации не подлежит.

В КЗоТ УССР (ст. 14), Туркменской ССР (ст. 7), Узбекской ССР (ст. 12), Азербайджанской ССР (ст. 10), Киргизской ССР (ст. 9), Латвийской ССР (ст. 8) установлено, что коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами или в сроки, указанные в самом договоре.

В КЗоТ Литовской ССР (ст. 12) говорится, что коллективный договор действует до заключения нового коллективного договора.

Статья 13 КЗоТ УССР, ст. 8 КЗоТ Таджикской ССР, ст. 8 КЗоТ Латвийской ССР, ст. 7 КЗоТ Казахской ССР и ст. 7 КЗоТ Туркменской ССР предусматривают, что коллективный договор заключается в письменной форме.

§ 3. Коллективные договоры заключаются на предприятиях промышленности, строительства, сельского и лесного хозяйства, транспорта и связи, в геологоразведочных и топографо-геодезических организациях, на предприятиях торговли, общественного питания и бытового обслуживания населения, имеющих самостоятельный баланс и являющихся юридическим лицом (п. 1 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 51, ст. 5; п. 1 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1971 г.»).

Коллективный договор заключается также в проектных (изыскательских) организациях (п. 86 Положения о Государственной проектной и изыскательской организациях, выполняющих работы для капитального строительства, утв. Госстроем СССР и Госкомтрудом 31 декабря 1969 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 4).

§ 4. В производственном объединении (комбинате, фирме) коллективный договор заключается генеральным директором с комитетом профсоюза объединения (комбината, фирмы), представляющим интересы коллективов всех входящих в объединение (комбинат, фирму) производственных единиц. Если предприятие, входящее в объединение (комбинат, фирму), имеет самостоятельный баланс и является юридическим лицом, коллективный договор заключается комитетом профсоюза с администрацией этого предприятия. Одновременно комитет профсоюза данного предприятия заключает с генеральным директором объединения соглашение по вопросам охраны труда, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, осуществляемых за счет средств производственного объединения (комбината, фирмы) (п. 1 прил. к пост. от 20 августа 1971 г.).

В государственном промышленном хозрасчетном объединении (всесоюзном и территориальном) коллективные договоры заключаются на предприятиях и в организациях, входящих в объединение, комитетом профсоюза каждого входящего в объединение предприятия, организации с администрацией этого предприятия, организации. Начальник объединения может заключать с соответствующим профсоюзным органом — областным, краевым, республиканским, центральным комитетом профсоюза — соглашение по вопросам распространения передового опыта, внедрения изобретений и рационализаторских предложений, создания работающим наиболее благоприятных и безопасных условий труда, социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, осуществляемых за счет средств централизованных фондов хозрасчетного объединения (т а м ж е).

§ 5. О том, какие организации признаются юридическими лицами, см. ст. 11 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик и ст. 23 ГК РСФСР.

§ 6. Коллективный договор заключается фабзавместкомом профсоюза от имени коллектива рабочих и служащих с администрацией в лице руководителя предприятия после обсуждения и одобрения его на собрании (конференции) рабочих и служащих (п. 4 Положения

о правах фабзавместкома; п. 95 Положения о предприятии; п. 1 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 1 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 7. Порядок заключения коллективных договоров устанавливается ВЦСПС и Госкомтрудом (п. 7 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.). О порядке заключения коллективных договоров см. пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1971 г.»).

Центральные комитеты профсоюзов совместно с министерствами, ведомствами, учитывая особенности отрасли, могут вносить по согласованию с ВЦСПС и Госкомтрудом изменения в порядок заключения коллективных договоров, предусмотренный этим постановлением (п. 15 прил. к пост. от 20 августа 1971 г.).

§ 8. Министерства и ведомства могут заключать с центральными (республиканскими) комитетами профсоюзов соглашения по вопросам распространения передового опыта, внедрения новой техники, изобретений и рационализаторских предложений, охраны труда, развития сети оздоровительных и детских учреждений и по другим вопросам, учитывая особенности отрасли народного хозяйства (п. 12 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.).

Министерства совместно с ЦК профсоюзов руководят заключением коллективных договоров (п. 70 Общего положения о министерствах СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г., — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 116).

§ 9. Коллективные договоры заключаются ежегодно не позднее февраля месяца (п. 1 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 1 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 10. Заключению коллективного договора предшествует сбор предложений рабочих и служащих для включения в проект нового коллективного договора (п. 2 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.). Одновременно проверяется выполнение договора за предшествующий год.

§ 11. Проекты коллективного договора и прилагаемые к нему материалы разрабатываются руководителем предприятия, объединения, организации и комитетом профсоюза на основе производственного плана на предстоящий год, смет профсоюзного бюджета и бюджета по государственному социальному страхованию и других документов в соответствии с директивными письмами министерств, ведомств, центральных и республиканских комитетов профсоюзов. В подготовке этих документов участвуют постоянные комиссии ФЗМК, постоянно действующие производственные совещания, организации НТО и ВОИР (т а м ж е).

§ 12. Проект коллективного договора, составленный фабзавместкомом и администрацией с учетом предложений рабочих и служащих, до проведения общего собрания или конференции обсуждается по цехам, сменам, участкам. Предложения к проекту коллективного договора записываются в протоколы собраний и рассматриваются специально фабзавместкомом и администрацией.

Предложения, принятые фабзавместкомом и администрацией, включаются в проект коллективного договора, в план организационно-технических мероприятий, соглашение по охране труда и технике

безопасности или в приказ руководителя предприятия для выполнения в оперативном порядке.

В подготовке и заключении коллективных договоров принимает участие юридический отдел (юрисконсульт) предприятия (п. 9 «г» Общего положения о юридическом отделе (бюро), главном (старшем) юрисконсульте, юрисконсульте министерства, ведомства, исполнительного комитета Совета депутатов трудящихся, предприятия, организации, учреждения, утв. пост. Совета Министров СССР от 22 июня 1972 г.,— СП СССР 1972 г. № 13, ст. 70).

§ 13. Проект коллективного договора с учетом замечаний и поправок, внесенных в ходе обсуждения на рабочих собраниях в цехах, отделах, участках и других производственных единицах объединения, согласованных с администрацией, выносится на обсуждение общего собрания (конференции) рабочих и служащих (п. 6 того же прил.).

На собрании (конференции) руководитель предприятия и председатель фабзавместкома выступают с докладами о выполнении коллективного договора за предшествующий срок и об итогах обсуждения проекта нового коллективного договора на собраниях цехов, смен, участков, отделов, а также сообщают о результатах рассмотрения предложений, внесенных рабочими и служащими.

§ 14. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами (п. 8 того же прил.).

§ 15. Администрация и комитет профсоюза обязаны довести до сведения рабочих и служащих текст коллективного договора (не позже месячного срока с момента его подписания), систематически освещать ход его выполнения, используя для этих целей стенды, плакаты, брошюры, многотиражную печать и другие средства массовой информации (п. 14 того же прил.).

§ 16. При поступлении рабочего или служащего на работу администрация обязана ознакомить его с действующим на предприятии коллективным договором (там же, п. 7 «б» Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

Статья 7 Основ. Содержание коллективного договора

Коллективный договор должен содержать основные положения по вопросам труда и заработной платы, установленные для данного предприятия, организации в соответствии с действующим законодательством, а также положения в области рабочего времени, времени отдыха, оплаты труда и материального стимулирования, охраны труда, разработанные администрацией и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в пределах предоставленных прав и носящие нормативный характер.

Коллективным договором устанавливаются взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по выполнению производственных планов, совершенствованию организации производства и труда, внедрению новой техники и повышению производительности труда, улучшению качества и снижению себестоимости продукции, развитию социалистического соревнования, укреплению производственной и трудовой дисциплины, повышению квалификации и подготовке кадров непосредственно на производстве.

В коллективном договоре должны содержаться обязательства администрации и фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза по вовлечению рабочих и служащих в управление производством, совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, по охране труда, предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, улучшению жилищных условий и культурно-бытового обслуживания трудящихся, развитию воспитательной и культурно-массовой работы.

Статья 8 КЗоТ РСФСР. Содержание коллективного договора

§ 1. Статья воспроизводит ст. 7 Основ со следующим дополнением: «Положения коллективного договора не должны противоречить законодательству о труде».

§ 2. В ст. 12 КЗоТ УССР предусмотрено, что недействительными являются положения коллективного договора, противоречащие действующему законодательству.

§ 3. К числу основных положений по вопросам труда и заработной платы, установленных компетентными органами для данного предприятия в соответствии с действующим законодательством, которые целесообразно включать в коллективные договоры, например, относятся:

перечень производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (об общем списке таких работ см. комментарий к ст. 22 Основ и ст. 43 КЗоТ, § 2);

тарифные сетки и тарифные ставки;

правила, касающиеся порядка пересмотра и введения норм выработки (времени);

перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда (об общем перечне таких работ см. комментарий к ст. 64 Основ и ст. 151 КЗоТ, § 12).

Нормы, установленные законодательством для данного предприятия, действуют на нем независимо от того, включены они в коллективный договор или нет. Включение их в коллективный договор преследует цели информационного характера. Чтобы не перегружать коллективные договоры, ВЦСПС рекомендовал не включать в них общеизвестные нормы трудового права (п. 1 пост. ВЦСПС от 15 июня 1970 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1970 г.»).

§ 4. Нормативные положения по вопросам труда и заработной платы, установление которых отнесено законодательством к совместной компетенции администрации и фабзавместкома, как правило, включаются в коллективные договоры. К их числу относятся, в частности, такие локальные акты:

положения, устанавливающие системы оплаты труда для определенных групп работников;

перечень профессий рабочих, для которых при повременной оплате труда применяются тарифные ставки сдельщиков и месячные оклады взамен тарифных ставок повременщиков;

перечень профессий рабочих и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленным для рабочих, занятых на горячих и тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, работах с особо тяжелыми и вредными условиями труда (в соответствии с типовыми перечнями по отраслям производства);

перечень профессий рабочих, которым разрешается совмещение профессий;

перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на получение молока в связи с вредными условиями труда или других равноценных пищевых продуктов;

перечень работ и профессий (на основе отраслевых норм), дающих рабочим и служащим право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

перечень работников с ненормированным рабочим днем (в соответствии с перечнем, утвержденным в централизованном порядке) с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности;

перечень производств, цехов, участков, отделений, где вводится суммированный учет рабочего времени;

перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя и т. д. (пп. 12 и 14 Положения о правах фабзавместкома; п. 81 Положения о предприятии).

Необходимо иметь в виду, что названные положения обладают самостоятельной юридической силой и не нуждаются в утверждении общим собранием (конференцией). В соответствии с законодательством о порядке их принятия такие акты приобретают юридическую силу в результате их согласования с фабзавместкомом после подписания администрацией и председателем комитета профсоюза или в определяемый ими срок. Рабочие и служащие участвуют в создании таких актов путем обсуждения их проектов и внесения предложений до их принятия администрацией и фабзавместкомом.

§ 5. В некоторых законодательных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении того или иного нормативного положения в коллективном договоре. Так, например, установлено, что размер аванса, выплачиваемого рабочим-сдельщикам в счет заработной платы за первую половину месяца, определяется соглашением администрации с комитетом профсоюза при заключении коллективного договора (пост. Совета Министров СССР от 23 мая 1957 г.— СП СССР 1957 г. № 6, ст. 68); межразрядная разница выплачивается рабочим-сдельщикам при выполнении ими работ, оплачиваемых ниже присвоенного разряда, только если это предусмотрено коллективным договором (ст. 86 КЗоТ РСФСР; п. 3 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 августа 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 23, ст. 160).

§ 6. В коллективных договорах многих предприятий содержатся и такие нормативные положения, установление которых хотя и не отнесено специально к компетенции администрации и фабзавместкома, но могут быть установлены ими в рамках действующего законодательства. Такие нормативные положения практически повышают для работников данного предприятия (или для некоторых из них) тот общий обязательный уровень гарантий, который установлен действующим законодательством. К их числу относятся, например, нормативные положения, предусматривающие:

запрещение перевода на другую работу (кроме случаев повышения по работе) рабочих, обучающихся на курсах повышения квалификации и в школах мастеров;

предоставление рабочим, окончившим производственные курсы, работы в соответствии с приобретенной квалификацией;

обязательное предоставление рабочим — учащимся школ, техникумов и других учебных заведений — работы в смены, позволяющие им аккуратно посещать занятия;

запрещение привлекать к сверхурочным работам лиц, направленных в ночные санатории (профилактории);

преимущественное право на улучшение жилищных условий хорошим производственникам, имеющим длительный трудовой стаж работы на данном предприятии, и т. д.

Кроме того, в коллективные договоры включаются нормативные положения, предусматривающие некоторые дополнительные санкции, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины: перенесение времени отпуска на осеннее или зимнее время; перенесение (назад) очереди на получение жилья; непредоставление соцстраховских путевок в дома отдыха и т. д.

Нормативные положения, включенные в коллективный договор, могут конкретизировать порядок применения общих норм в условиях данного предприятия, регламентировать порядок решения тех вопросов, рассмотрение которых отнесено к совместной компетенции администрации и фабзавместкома. Однако эти нормативные положения ни при каких условиях не могут противоречить действующему законодательству (ст. 5 Основ, ст. 8 КЗоТ РСФСР).

§ 7. В коллективном договоре содержатся взаимные обязательства администрации и коллектива рабочих и служащих по:

выполнению производственных планов, внедрению достижений отечественной и зарубежной науки и техники, механизации трудоемких и тяжелых работ;

улучшению использования основных и оборотных фондов, экономии сырья, материалов, топлива, электроэнергии, улучшению качества продукции, росту прибыли и повышению рентабельности;

совершенствованию организации производства и труда, созданию условий для роста производительности труда, повышению культуры и эстетики труда, укреплению производственной и трудовой дисциплины;

развитию социалистического соревнования и повышению его действенности, развитию изобретательства и рационализации;

обобщению и внедрению передового опыта работы;

улучшению организации заработной платы рабочих и служащих, усилению материальной заинтересованности работников как в результатах их личного труда, так и в общих итогах работы предприятия;

подготовке непосредственно на производстве новых кадров рабочих, обучению вторым профессиям; повышению квалификации рабочих, инженерно-технических работников и служащих; укреплению материально-технической базы для производственно-технического обучения работников на предприятии; созданию условий для работы вечерних школ, курсов по повышению квалификации; созданию необходимых условий для работников, обучающихся без отрыва от про-

изводства в учебных заведениях, и предоставлению им установленных льгот (п. 2 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 4 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.);

снижению трудоемкости продукции, повышению уровня нормирования и производительности труда, в том числе обязательства по значительному увеличению на предприятиях и в организациях удельного веса технически обоснованных норм выработки и обслуживания и нормированных заданий (пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 31 августа 1973 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 12).

§ 8. В коллективном договоре предусматриваются обязательства администрации и фабзавместкома профсоюза по:

привлечению трудящихся к управлению производством, участию в работе производственных совещаний и творческих объединений трудящихся;

оздоровлению условий труда рабочих и служащих, снижению заболеваемости и травматизма, направлению рабочих и служащих в санатории и дома отдыха, обеспечению рабочих гардеробными, душевыми, комнатами для кормящих матерей и личной гигиены женщин;

предоставлению льгот и преимуществ передовикам производства, работникам, длительное время работающим на производстве и не допускающим нарушений трудовой дисциплины;

вводу в эксплуатацию и ремонту жилья, детских дошкольных учреждений, предприятий общественного питания и торговли, объектов культурно-бытового и коммунального назначения, лечебно-профилактических, оздоровительных учреждений, использованию ассигнований на эти цели;

улучшению эксплуатации жилых домов, общежитий, улучшению работы столовых, магазинов, комбинатов и мастерских бытового обслуживания, бань, прачечных и парикмахерских, развитию коллективного огородничества и садоводства, обеспечению работников топливом;

усилению культурно-воспитательной и физкультурной работы на предприятии, укреплению материальной базы культурно-просветительных учреждений (п. 3 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.).

§ 9. В коллективном договоре должны содержаться обязательства администрации и фабзавместкома профсоюза по совершенствованию нормирования труда, форм оплаты труда и материального стимулирования, обеспечению рабочих и служащих во всех сменах горячим питанием на производстве (п. 4 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

В коллективный договор включаются соответствующие мероприятия плана социального развития коллектива, относящиеся к данному году (т а м ж е).

§ 10. Рекомендации о включении в коллективные договоры положений по отдельным конкретным вопросам даны в ряде постановлений ВЦСПС. Так, ВЦСПС указал, что в коллективных договорах следует предусматривать конкретные обязательства администрации по дальнейшему развитию и улучшению общественного питания (п. 1

пост. ВЦСПС от 11 сентября 1969 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1969 г.»).

XII Пленум ВЦСПС (1971 г.) рекомендовал профорганизациям включать в коллективные договоры обязательства администрации, конкретно определяющие источники финансирования и сроки выполнения намеченных мер по расширению сети и ремонту столовых, организации буфетов, а также обязательства по развитию подсобных хозяйств, снижению стоимости и повышению качества питания (п. 7 пост. XII Пленума ВЦСПС от 14 сентября 1971 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1971 г.»).

§ 11. Рекомендации об основных направлениях в содержании коллективных договоров были даны III Пленумом ВЦСПС (1968 г.) («Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1968 г.»). Они сохраняют практическое значение и в настоящее время (п. 1 пост. ВЦСПС от 24 сентября 1971 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1971 г.»).

ВЦСПС рекомендовал профсоюзным и хозяйственным органам предусмотреть в коллективных договорах примерно следующие основные разделы:

I. Выполнение производственного плана, осуществление научно-технического прогресса и обязательств администрации и коллектива рабочих и служащих

II. Оплата и нормирование труда

III. Улучшение условий труда и социального страхования

IV. Улучшение жилищно-бытовых условий и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей

V. Воспитание и обучение молодежи

VI. Улучшение условий труда и быта женщин-работниц.

Кроме того, ВЦСПС рекомендовал включать в коллективные договоры дополнительные разделы по привлечению трудящихся к управлению производством, внедрению достижений науки, техники и передового опыта, в которых определять меры, направленные на повышение роли рабочих собраний и постоянно действующих производственных совещаний (п. 2 пост. ВЦСПС от 24 сентября 1971 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июнь — сентябрь 1971 г.»). В эти разделы переносятся соответствующие мероприятия из других разделов, рекомендованных III Пленумом ВЦСПС.

ВЦСПС рекомендовал также включать в коллективные договоры взаимные обязательства администрации и комитетов профсоюза по дальнейшему развитию социалистического соревнования, мероприятия по увеличению производства товаров народного потребления, улучшению их качества и расширению ассортимента, оказанию шефской помощи предприятиям и организациям сельского хозяйства (п. 2 того же пост.), мероприятия по экономической подготовке кадров (п. 2 того же пост.; п. 8 Резолюции XV съезда профсоюзов СССР — «Материалы XV съезда профессиональных союзов СССР», Профиздат, 1972, стр. 123).

§ 12. Ежегодно ВЦСПС принимает постановления о заключении коллективных договоров на очередной срок, в которых дает рекомендации о том, чем следует руководствоваться в этой работе и на решения каких вопросов с помощью коллективных договоров необходимо обратить внимание в первую очередь.

§ 13. В соответствии с постановлениями ВЦСПС о заключении коллективных договоров на очередной год министерства и ведомства совместно с центральными и республиканскими комитетами профсоюзов утверждают директивные письма, в которых определяют основные направления коллективных договоров с учетом конкретных задач развития отраслей народного хозяйства и порядок проведения колдоговорной кампании (п. 8 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 3 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.; п. 70 Общего положения о министерствах СССР). ВЦСПС признал целесообразным направить на места одновременно с письмами методические рекомендации по составлению коллективных договоров (пост. ВЦСПС от 8 октября 1973 г.).

§ 14. К коллективному договору прилагаются: планы организационных, технических и хозяйственных мероприятий, направленных на улучшение производственно-экономической деятельности предприятий, улучшение нормирования и повышение производительности труда; планы внедрения научной организации труда в цехах и на участках, внедрения изобретений, рационализаторских предложений и передового производственного опыта; соглашения по охране труда и другие материалы, подготовленные в соответствии с директивными письмами министерства, ведомства и ЦК профсоюза (п. 6 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.); планы мероприятий по механизации и автоматизации производственных процессов с указанием конкретных сроков и лиц, отвечающих за исполнение мероприятий (пост. ВЦСПС от 8 октября 1973 г.).

К коллективным договорам многих предприятий прилагаются также планы внедрения научной организации труда; комплексные планы оздоровительных мероприятий; соглашения на проведение мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии; планы мероприятий по технической информации, пропаганде и обмену передовым производственно-техническим опытом; планы пересмотра норм выработки (времени).

Кроме того, к коллективным договорам многих предприятий прилагаются утвержденные администрацией по согласованию с фабзавместкомом сметы использования фондов материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства; положения о сдельно-премиальной и повременно-премиальной системах оплаты труда работников предприятия; положения о выплате вознаграждения по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием.

Во избежание перегрузки коллективных договоров ВЦСПС рекомендовал сократить количество приложений, исключив те, приобщение которых не вызывается необходимостью (п. 1 пост. ВЦСПС от 15 июня 1970 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1970 г.»).

§ 15. В последней части ст. 8 КЗоТ РСФСР предусмотрено, что положения коллективного договора не должны противоречить законодательству о труде.

В коллективном договоре содержатся положения, относящиеся не только к сфере трудового, но и к другим отраслям законодательства (например, нормы об улучшении жилищно-бытовых условий работников). Поэтому положения коллективного договора не должны

противоречить не только трудовому, но и всему действующему законодательству (ст. 5 Основ; п. 5 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.).

§ 16. Пункты коллективных договоров, противоречащие действующему законодательству, признаются недействительными (п. 5 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.).

Недействительными следует считать пункты коллективных договоров, расходящиеся с техпромфинпланом (промфинпланом, стройфинпланом и т. п.) и со сметами профсоюзного бюджета и бюджета по государственному социальному страхованию.

§ 17. В коллективные договоры не должны включаться условия, ухудшающие положение рабочих и служащих по сравнению с условиями, установленными законодательством Союза ССР и союзных республик о труде, или иным образом противоречащие этому законодательству (ст. 5 Основ; п. 5 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 18. В отдельных нормативных актах имеются специальные указания на то, что содержащиеся в них положения не могут изменяться коллективными договорами или другими соглашениями (см., например, п. 18 Положения о режиме рабочего времени и времени отдыха плавающего состава судов флота рыбной промышленности, утв. Госкомтрудом, Госпланом СССР и ВЦСПС 21 апреля 1960 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 8).

§ 19. В связи с отменой регистрации коллективных договоров в вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органах значительно повышается ответственность за их содержание администрации предприятий и фабзавместкомов. Прежде всего они должны следить за тем, чтобы положения, записываемые в коллективный договор, не противоречили действующему законодательству, не ухудшали положения рабочих и служащих по сравнению с условиями, установленными законодательством.

§ 20. Контроль за соответствием условий коллективных договоров действующему законодательству возлагается на вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы (п. 5 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

В связи с отменой регистрации коллективных договоров роль последних значительно возрастает. ВЦСПС обязал центральные, республиканские, краевые и областные комитеты профсоюзов усилить контроль за их содержанием и строгим соответствием двусторонних обязательств действующему законодательству (п. 3 пост. ВЦСПС от 24 сентября 1971 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1971 г.»).

Эта работа проводится при выездах работников вышестоящих профсоюзных и хозяйственных органов на предприятия, при обсуждении в этих органах вопросов, связанных с коллективными договорами или специально им посвященных, при проведении проверок содержания коллективных договоров и другими методами.

Статья 9 КЗоТ РСФСР. Действие коллективного договора

Коллективный договор распространяется на всех рабочих и служащих предприятия, организации независимо от того, состоят ли они членами профессионального союза.

§ 1. Статья 9 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 6 Основ.

§ 2. Условия коллективного договора распространяются на тех рабочих и служащих, которые уже работали на данном предприятии ко времени заключения коллективного договора, и на тех, кто поступил на работу в период его действия.

Статья 10 КЗоТ РСФСР. Разрешение разногласий, возникших при заключении коллективного договора

Разногласия между администрацией предприятия, организации и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, возникшие при заключении коллективного договора, разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами с участием сторон.

§ 1. В КЗоТ Литовской ССР содержится ст. 15, устанавливающая, что разногласия между администрацией предприятия и фабзавместкомом профсоюза, возникающие в ходе выполнения коллективного договора, разрешаются в том же порядке, что и разногласия, возникшие при его заключении.

§ 2. Разногласия между администрацией и фабзавместкомом, возникшие при подготовке проекта коллективного договора, рассматриваются общим собранием (конференцией) при утверждении коллективного договора, а те, что остались неразрешенными, записываются в протокол с подробной мотивировкой предложений сторон и доводятся до сведения вышестоящих хозяйственных и профсоюзных органов.

§ 3. Разногласия между администрацией предприятия и комитетом профсоюза при заключении коллективного договора разрешаются в двухнедельный срок вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами с участием сторон. Решение по ним оформляется протоколом (п. 9 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 11 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

Статья 11 КЗоТ РСФСР. Изменения и дополнения коллективного договора

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией предприятия, организации с одобрения их на собраниях (конференциях) рабочих и служащих.

§ 1. В ст. 14 КЗоТ УССР, ст. 11 КЗоТ Армянской ССР, ст. 15 КЗоТ Таджикской ССР предусмотрено, что при реорганизации или изменении подчиненности предприятия коллективный договор остается в силе в течение всего срока его действия, если стороны пожелают пересмотреть этот договор, о чем одна из них должна известить другую за две недели. При этом ранее заключенный коллективный договор сохраняет силу до момента подписания сторонами нового коллективного договора.

В КЗоТ Эстонской ССР (ст. 13) предусмотрено, что при передаче предприятия в подчинение другому органу коллективный договор остается в силе до заключения нового коллективного договора.

§ 2. В течение года в коллективные договоры могут вноситься в установленном порядке изменения и дополнения (п. 1 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.).

Все изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, должны производиться с одобрения общего собрания (конференции) рабочих и служащих, а затем оформляться в виде приложения к коллективному договору, подписываться администрацией предприятия и соответствующим комитетом профсоюза (п. 10 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 3. По общему правилу, при реорганизации предприятия и при передаче его в ведение другой организации коллективный договор остается в силе. Однако если в связи с реорганизацией изменяются производственная программа предприятия и плановые показатели, то коллективный договор подлежит соответствующему пересмотру.

Статья 12 КЗоТ РСФСР. Контроль за выполнением коллективного договора

Контроль за выполнением обязательств по коллективному договору осуществляют администрация предприятия, организации, фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза и их вышестоящие органы.

§ 1. О контроле за выполнением принятых обязательств по коллективному договору см. п. 4 Положения о правах фабзавместкома; п. 95 Положения о предприятии; п. 10 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 12 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.

§ 2. О контроле за соответствием содержания коллективных договоров действующему законодательству см. комментарий к ст. 7 Основ и ст. 8 КЗоТ, § 19 и 20.

§ 3. Соблюдение нормативных положений, содержащихся в коллективном договоре и приложениях к нему, контролируется органами, наделенными правом контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 104 Основ; ст. ст. 244 и 248 КЗоТ РСФСР).

§ 4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется как фабзавместкомом, так и его комиссиями (по соответствующим разделам коллективного договора).

Фабзавместком имеет право заслушивать доклады руководителя предприятия о выполнении обязательств по коллективному договору и требовать устранения выявленных недостатков (ч. 2 ст. 230 КЗоТ РСФСР; п. 7 Положения о правах фабзавместкома; п. 98 Положения о предприятии).

§ 5. Выполнение предложений, внесенных рабочими и служащими в ходе обсуждения проекта коллективного договора и не включенных в него, но принятых администрацией для реализации в оперативном порядке, контролируется комитетом профсоюза (п. 12 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 6. Массовая проверка коллективного договора на предприятии проводится не менее двух раз в год комитетом профсоюза совместно с администрацией и широким профсоюзным активом. Итоги проверки обсуждаются на собраниях рабочих и служащих цеха, предприятия, организации, объединения (с участием коллективов всех входящих в него производственных единиц) (п. 9 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 7. Контроль за проверкой выполнения коллективных договоров за полугодие возложен на советы профсоюзов, республиканские, краевые и областные комитеты профсоюзов (п. 2 пост. ВЦСПС от 26 апреля 1968 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1968 г.»).

§ 8. Администрация и комитет профсоюза рассматривают критические замечания рабочих и служащих, поступившие в ходе обсуждения итогов выполнения коллективного договора, и в двухнедельный срок доводят до сведения коллектива о принятых мерах.

Если осуществление предложений рабочих и служащих выходит за пределы компетенции администрации предприятия, они направляются в вышестоящие хозяйственные и профсоюзные органы (главки, министерства, областные, краевые, республиканские и центральные комитеты профсоюзов) для принятия соответствующих решений (там же).

§ 9. Министерства совместно с ЦК профсоюзов осуществляют контроль за выполнением коллективных договоров (п. 70 Общего положения о министерствах СССР — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 116).

Итоги выполнения коллективных договоров в отраслях народного хозяйства ежегодно обсуждаются на совместном заседании президиума ЦК профсоюза и коллегии соответствующего министерства, ведомства (п. 12 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 10. XV съезд профсоюзов СССР потребовал повышать действенность коллективных договоров, совершенствовать практику их заключения и проверки («Материалы XV съезда профессиональных союзов СССР», стр. 123).

Статья 13 КЗоТ РСФСР. Отчеты о выполнении коллективного договора

Администрация предприятия, организации и фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза отчитываются перед коллективом рабочих и служащих о выполнении обязательств по коллективному договору.

§ 1. Статья 16 КЗоТ Литовской ССР предусматривает, что администрация предприятия, организации и фабричный, заводской, местный комитет профессиональных союзов отчитываются перед коллективом предприятия, организации о выполнении коллективного договора или соответствующих его частей не реже двух раз в год.

§ 2. Об отчетах администрации предприятия и фабзавместкома профсоюза перед коллективом о выполнении обязательств по коллективному договору см. п. 11 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 марта 1966 г.; п. 12 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.

§ 3. Отчеты администрации и фабзавместкома о выполнении обязательств и коллективного договора в целом проводятся не менее двух раз в год по итогам массовых проверок коллективного договора (см. п. 9 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

§ 4. Центральные комитеты профсоюзов ежегодно, не позднее 1 апреля, представляют в ВЦСПС отчет по определенной форме и информацию об итогах выполнения и заключения коллективных договоров по отрасли, о проведенной в связи с этим организаторской и массовой работе, о причинах невыполнения обязательств и принятых мерах и т. д.

Отчет по определенной форме составляется каждым фабзавместкомом, заключающим коллективный договор, и представляется в установленный срок в вышестоящий профсоюзный орган.

Советы профессиональных союзов ежегодно, не позднее 15 августа, представляют в ВЦСПС информацию о результатах массовой проверки выполнения коллективных договоров предприятий, объединений и организаций за полугодие (п. 13 прил. к пост. ВЦСПС и Госкомтруда от 20 августа 1971 г.).

Статья 14 КЗоТ РСФСР. Освобождение профессиональных союзов от материальной ответственности по коллективным договорам

Профессиональные союзы не несут материальной ответственности по коллективным договорам.

§ 1. Ответственность фабзавместкома по коллективному договору носит морально-политический характер. За невыполнение обязательств, включенных в коллективный договор, он несет ответственность перед избравшими его членами профсоюза и коллективом, а также перед вышестоящими профсоюзными органами. Материальную ответственность по имущественным обязательствам, включенным в коллективный договор, несет лишь предприятие.

§ 2. Коллектив предприятия несет моральную ответственность за выполнение принятых на себя обязательств по коллективному договору. Отдельные рабочие и служащие за неисполнение обязательств, принятых коллективом, несут общественную, моральную ответственность перед этим коллективом. Если такое неисполнение одновременно является нарушением дисциплины труда, работники несут дисциплинарную ответственность.

§ 3. Должностные лица предприятия за нарушение коллективного договора привлекаются к дисциплинарной ответственности. Если невыполнение коллективного договора выразилось в нарушении правил техники безопасности и охраны труда, виновные должностные лица могут быть подвергнуты штрафу в административном порядке (п. 13 «з» Положения о техническом инспекторе профсоюзов, утв. ВЦСПС 26 августа 1966 г., с допол. от 20 января 1969 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 223), а в соответствующих случаях привлекаются к уголовной ответственности (ст. 140 УК РСФСР). За несоблюдение нормативных положений коллективного договора эти лица отвечают, как за нарушение трудового законодательства (ст. 105 Основ; ст. 249 КЗоТ РСФСР).

Фабзавместком в случае необходимости ставит перед соответствующими организациями вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору (п. 7 Положения о правах фабзавместкома). По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) может последовать увольнение руководящих работников за невыполнение обязательств по коллективному договору (ст. 20 Основ; ст. 37 КЗоТ РСФСР).

ГЛАВА III ОСНОВ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
ГЛАВА III КЗоТ РСФСР. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Статья 8 Основ. Стороны и содержание трудового договора

Трудовой договор есть соглашение между трудящимся и предприятием, учреждением, организацией, по которому трудящийся обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а предприятие, учреждение, организация обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Статья 15 КЗоТ РСФСР. Стороны и содержание трудового договора

(Статья воспроизводит ст. 8 Основ.)

§ 1. В ст. 21 КЗоТ УССР и ст. 17 КЗоТ Таджикской ССР дополнительно подчеркивается, что соглашением сторон может быть обусловлено выполнение работы по нескольким профессиям или специальностям (совмещение профессий).

В КЗоТ Литовской ССР включены специальные статьи, посвященные соответственно необходимым и дополнительным условиям трудового договора: в ст. 19 предусмотрено, что «в каждом трудовом договоре должны быть оговорены сторонами условия о месте работы и трудовой функции рабочего или служащего, то есть условия о работе по определенной профессии, специальности, квалификации или должности. Для отдельных видов трудовых договоров законодательством о труде могут быть предусмотрены и другие необходимые условия, устанавливаемые соглашением сторон»; в ст. 20 оговаривается, что «соглашением сторон могут быть обусловлены и другие условия трудового договора, не противоречащие законодательству о труде (испытание, совмещение профессий и др.)».

В ст. 27 КЗоТ Литовской ССР предусмотрено, что рабочий или служащий не вправе без согласия администрации поручать исполнение возложенной на него работы другому лицу. В ст. 26 КЗоТ Армянской ССР и в ст. 28 КЗоТ Молдавской ССР также уточнено, что передача выполнения работы другому лицу может иметь место лишь в случаях, когда это предусмотрено законодательством.

В КЗоТ Армянской ССР содержится специальная статья (21), предусматривающая, что работа по совместительству на двух предприятиях, в двух учреждениях, организациях и на одном предприятии, в одном учреждении, в одной организации допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

§ 2. Сформулированное в ст. 8 Основ и ст. 15 КЗоТ РСФСР понятие трудового договора позволяет отграничить его от смежных гражданско-правовых договоров, реализация которых также связана

с трудовой деятельностью. Разграничение указанных видов договоров имеет важное практическое значение, поскольку именно время работы по трудовому договору включается в трудовой стаж рабочих и служащих, записывается в трудовую книжку; лишь на лиц, заключивших трудовые договоры, распространяется законодательство о труде. Основными составными элементами данного определения трудового договора являются: а) указание на состав сторон этого договора; б) определение основных специфических обязанностей трудящихся, вытекающих из трудового договора; в) общее указание на состав встречных обязанностей со стороны предприятия, учреждения по отношению к трудящемуся.

§ 3. Одной из сторон трудового договора всегда является трудящийся, поступающий на работу в качестве рабочего или служащего. Правоспособность к заключению трудового договора возникает у граждан с 16-летнего возраста. В исключительных случаях, по согласованию с фабзавместкомом, могут приниматься на работу лица, достигшие 15 лет (ст. 74 Основ; ст. 173 КЗоТ РСФСР).

Другой стороной трудового договора выступают, как правило, государственные социалистические предприятия (учреждения, организации), пользующиеся правами юридического лица. Однако на практике право выступать стороной в трудовом договоре признается и за такими государственными учреждениями, которые хотя формально не являются юридическими лицами, но наделены правом самостоятельного приема на работу, имеют свой обособленный фонд заработной платы, свой отдельный расчетный счет в банке и находятся на самостоятельном балансе.

Помимо государственных организаций стороной трудовых договоров, заключаемых с работниками платного аппарата, могут выступать общественные и кооперативные организации.

Колхозы могут выступать стороной трудового договора «лишь в тех случаях, когда в колхозе нет соответствующих специалистов или когда сельскохозяйственные и другие работы не могут быть выполнены в необходимые сроки силами колхозников» (п. 24 Примерного Устава колхоза).

Физические лица могут пользоваться трудом других лиц только для нужд своего личного потребительского хозяйства (заключение трудового договора с домработницей, няней, шофером и т. д.).

§ 4. Специфика обязанности, принимаемой на себя по трудовому договору рабочим и служащим, состоит в выполнении работы «по определенной специальности, квалификации, должности». Именно эта обязанность, неразрывно связанная «с подчинением внутреннему трудовому распорядку», и позволяет прежде всего отграничить трудовой договор от гражданско-правовых договоров. К числу гражданско-правовых договоров, отграничение которых от трудовых представляет известную сложность, относятся:

а) договор подряда, выполняемый личным трудом гражданина. Согласно ему «подрядчик обязуется выполнить за свой риск определенную работу по заданию заказчика из его или своих материалов, а заказчик обязуется принять и оплатить выполненную работу» (ст. 350 ГК РСФСР и соответствующие статьи ГК других союзных республик);

б) договор поручения, согласно которому «одна сторона (поверенный) обязуется совершить от имени и за счет другой стороны

(доверителя) определенные юридические действия. Доверитель обязан уплатить поверенному вознаграждение, если уплата вознаграждения предусмотрена законом или договором» (ст. 396 ГК РСФСР и соответствующие статьи ГК других союзных республик);

в) авторский договор. Здесь автор передает или обязуется создать и в установленный договором срок передать свое произведение организации для использования обусловленным по договору способом, а организация обязуется осуществить или начать это использование в установленный договором срок, а также уплатить автору вознаграждение, кроме случаев, указанных в законе (ст. 503 ГК РСФСР и соответствующие статьи ГК других союзных республик);

г) договор «трудового поручения», согласно которому гражданин обязуется за вознаграждение выполнить для предприятия, учреждения или другого гражданина индивидуально определенную работу, которая, во-первых, не связана с переработкой тех или иных материалов, как это имеет место при договоре подряда, во-вторых, заключается в совершении только известных фактических действий (а не юридических, как при договоре поручения) и, в-третьих, не заключается в создании произведений науки, литературы или искусства (как это имеет место при авторском договоре).

Следует особо отметить, что само по себе «наименование» того или иного договора не может служить достаточным основанием для отграничения трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Так, на практике и трудовые договоры, и договоры трудового поручения, и даже договоры личного подряда облекаются порой в идентичную форму «трудового соглашения». Разграничение различных видов договоров в сомнительных случаях возможно лишь на основе детального изучения их подлинного содержания.

Предметом всех гражданско-правовых договоров является определенный результат труда, выполнение индивидуального конкретного трудового задания (заказа, поручения), осуществляемого без подчинения исполнителя работы внутреннему трудовому распорядку предприятия.

Совершенно иное содержание имеет трудовой договор, по которому трудящийся обязуется выполнять определенную трудовую функцию, т. е. все виды работ по определенной специальности, квалификации, должности (либо выполнять две или несколько функций, если трудовым договором предусмотрено совмещение профессий). Данное условие является первым главным отличительным признаком, свидетельствующим о включении (хотя бы и кратковременном) трудящегося в личный состав рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации независимо от того, был ли он формально зачислен в штат (списочный состав) предприятия.

Условие о выполнении той или иной трудовой функции влечет обязанность работника трудиться с соблюдением внутреннего трудового распорядка предприятия (соблюдать установленный режим рабочего времени, выполнять нормы выработки и т. д.), что также составляет один из главных отличительных признаков работы гражданина по трудовому договору.

Выполнение работы по определенной специальности, квалификации, должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку соответствующего предприятия и означает выполнение работы в ка-

честве рабочего или служащего данного предприятия, т. е. работы по трудовому договору.

§ 5. Обязательства работника, вытекающие из трудового договора, носят строго личный характер, и поэтому их выполнение не может быть перепоручено другому лицу, если иное не предусмотрено законодательством. Так, в порядке исключения из общего правила, работникам мелкорозничной торговой сети разрешается производить торговлю в полторы и более смены, привлекая к работе совершеннолетних членов своих семей, проживающих совместно с ними. Привлекаемые к работе члены семей в штате не состоят, и договоров с ними торгующая организация не заключает (п. 6 Положения, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 18 сентября 1964 г., в ред. от 26 февраля 1965 г. — «Бюллетень Госкомтруда 1965 г. № 7).

§ 6. Встречная обязанность предприятия по отношению к рабочему или служащему по трудовому договору согласно ст. 8 Основ и ст. 15 КЗоТ РСФСР заключается:

а) в выплате заработной платы соразмерно количеству и качеству затраченного труда;

б) в обеспечении условий труда, предусмотренных законодательством о труде;

в) в обеспечении условий труда, предусмотренных коллективным договором;

г) в обеспечении условий труда, предусмотренных соглашением сторон.

Таким образом, условия труда (включая условия об оплате труда, предусмотренные законодательством о труде и коллективным договором) не вырабатываются договаривающимися сторонами. Однако обязанность предприятий и учреждений по их обеспечению для конкретных рабочих и служащих возникает именно из заключенного трудового договора.

§ 7. Условия трудового договора, содержание которых предусмотрено законодательством о труде или коллективными договорами, следует отличать от условий, вырабатываемых непосредственно соглашением сторон. Последние подразделяются на две группы.

1. Необходимые условия, т. е. такие, без которых трудовой договор не может считаться заключенным.

2. Дополнительные условия, наличие которых не обязательно для существования договора.

Необходимые условия трудового договора требуют соглашения как минимум по трем вопросам: а) о поступлении (приеме) на работу гражданина на данное предприятие; б) о трудовой функции (или совмещаемых трудовых функциях), которую будет выполнять поступивший, т. е. о том, по какой специальности, квалификации, должности он будет работать; в) о времени начала работы (а при заключении договора на определенный срок также и о сроке окончания работы).

Если для данной категории рабочих и служащих те или иные условия их труда не предусмотрены законодательством или коллективным договором, состав необходимых условий трудового договора соответственно расширяется. Например, трудовой договор о поступлении (приеме) на работу с неполным рабочим временем (ст. 26 Основ; ст. 49 КЗоТ РСФСР) требует соглашения сторон по вопросу о его продолжительности.

Дополнительные условия трудового договора могут быть самыми разнообразными: об обеспечении общежитием, обучении второй профессии, установлении испытания при приеме на работу (ст. 21 КЗоТ РСФСР) и т. д. Однако они не могут ухудшать положения рабочего или служащего по сравнению с условиями, установленными законодательством о труде, или иным образом противоречить этому законодательству (ст. 5 Основ; ст. 5 КЗоТ РСФСР).

§ 8. По общему правилу, заключение трудового договора осуществляется путем непосредственного соглашения между трудящимися и предприятием (в лице его руководителя или другого компетентного должностного лица).

В случае организованного набора рабочих для привлечения кадров на предприятия и стройки в других местностях трудовые договоры обычно заключаются через представителя. Функции представителя осуществляют органы государственных комитетов Советов Министров союзных республик по использованию трудовых ресурсов. Уполномоченные этих органов и заключают с трудящимися трудовые договоры по поручению конкретных предприятий и строек, для которых производится организованный набор рабочих.

Трудовые договоры при организованном наборе рабочих заключаются с лицами не моложе 18 лет и не старше 55 лет — для мужчин и 50 лет — для женщин (подробно см. Инструкцию, утв. приказом Государственного комитета Совета Министров РСФСР по использованию трудовых ресурсов от 20 марта 1970 г., — сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», «Юридическая литература», 1972, стр. 606).

На органы по использованию трудовых ресурсов возложена также обязанность информировать население о потребностях конкретных предприятий в кадрах и оказание гражданам помощи в трудоустройстве. Эту функцию органы по использованию трудовых ресурсов осуществляют от своего имени путем выдачи заинтересованным гражданам соответствующих направлений на работу. Такого рода направления, по общему правилу, служат для предприятий лишь рекомендацией заключить трудовой договор с таким-то гражданином.

Для трудоустройства работников некоторых категорий производится бронирование рабочих мест в соответствии с постановлениями правительства. Направления, выдаваемые органами трудоустройства на специально забронированные рабочие места молодежи, оканчивающей средние общеобразовательные школы, и молодежи, не получившей среднего образования, а также инвалидам, имеют для предприятий обязательную силу (см. ст. ст. 181 и 157 КЗоТ РСФСР и комментарии к ним).

О порядке направления и приема на работу молодых рабочих, окончивших профессионально-технические и технические училища, и молодых специалистов, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения, см. комментарий к ст. 182 КЗоТ РСФСР.

§ 9. Предварительным условием для заключения трудового договора о выполнении работы по должности профессорско-преподавательского состава вузов и научных сотрудников научно-исследовательских институтов и лабораторий, а также по должностям артистов, режиссеров, дирижеров, балетмейстеров и хормейстеров в театрах, ансамблях, оркестрах, хорах, филармониях и других кон-

цертных организациях является их избрание по конкурсу на соответствующую должность.

Замещение по конкурсу должностей профессорско-преподавательского персонала производится только в отношении вакантных должностей. После истечения установленного срока избрания решается вопрос о переизбрании работника на следующий срок.

Замещение по конкурсу должностей работников творческого труда в театрах и концертных организациях на вакантные должности может быть произведено в любое время, а очередной периодический конкурс на другие должности — в конце театрального или концертного сезона. При этом перечень конкретных должностей, замещаемых в театрах и концертных организациях по очередному периодическому конкурсу, определяется директором театра (концертной организации) совместно с художественным советом, по согласованию с местным комитетом профсоюза и при участии других общественных организаций.

О порядке замещения по конкурсу должностей профессорско-преподавательского персонала вузов и научных сотрудников вузов см. Инструкцию, утв. приказом министра высшего и среднего специального образования СССР 13 августа 1971 г. («Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1971 г. № 12), а должностей научных сотрудников в научно-исследовательских институтах — Инструкцию Президиума Академии наук СССР от 14 декабря 1962 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 147).

О порядке замещения должностей работников творческого труда в театрах и концертных организациях см. Положение, утв. 8 февраля 1960 г. («Справочник по вопросам оплаты и охраны труда работников культуры и искусства», Профиздат, 1964, стр. 38).

Статья 9 Основ. Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии с Конституцией СССР какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

Статья 16 КЗоТ РСФСР. Гарантии при приеме на работу

Запрещается необоснованный отказ в приеме на работу.

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии не допускается.

§ 1. Статья 16 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 9 Основ с добавлением в ч. 2 после слов «с Конституцией СССР» слов «и Конституцией РСФСР».

§ 2. В ст. 18 КЗоТ Эстонской ССР дополнительно указано, что при отказе в приеме на работу администрация обязана сообщить работнику причину отказа.

В ст. 21 КЗоТ Литовской ССР уточнено, что жалобы граждан на необоснованный отказ в приеме на работу рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами не позднее 10 дней со дня их поступления.

§ 3. Статья 9 Основ и ст. 16 КЗоТ РСФСР не допускают ни ограничения прав, ни установления преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, расы, национальной принадлежности и отношения к религии. При этом запрещается не только прямое ограничение прав или установление преимуществ, когда оно прямо обосновывается соответствующими мотивами, но и косвенное, когда подлинная мотивировка незаконных действий администрацией не дается.

§ 4. Общее правило, закрепленное в ст. 9 Основ и ст. 16 КЗоТ РСФСР, в части недопущения какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при приеме на работу в зависимости от пола, конкретизируется запрещением отказывать женщинам в приеме на работу по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка (ст. 170 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

§ 5. Соблюдение гарантий, предусмотренных ст. 9 Основ и ст. 16 КЗоТ РСФСР, обеспечивается, в частности, установлением уголовной ответственности за конкретные виды правонарушений. Так, отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности, а равно отказ в приеме на работу матери, кормящей грудью, по этим мотивам наказывается исправительными работами на срок до года или увольнением от должности (ст. 139 УК РСФСР).

Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ граждан (в том числе и при приеме на работу) в зависимости от их расовой или национальной принадлежности наказывается лишением свободы на срок от 6 месяцев до 3 лет или ссылкой на срок от 2 до 5 лет (ст. 74 УК РСФСР).

Отказ гражданам в приеме на работу в зависимости от их отношения к религии рассматривается как нарушение закона об отделении церкви от государства, влекущее уголовную ответственность по ст. 142 УК РСФСР (пост. Президиума Верховного Совета РСФСР от 18 марта 1966 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1966 г. № 12, ст. 221), и наказывается лишением свободы на срок до 3 лет.

§ 6. Не допускается отказ в приеме на работу и по таким мотивам, как социальное происхождение, осуждение родственников, судимость в прошлом и т. п., поскольку это не предусмотрено специальными законами (п. 1 пост. Комиссии советского контроля, утв. СНК СССР и опубликованного 30 мая 1936 г., — СЗ СССР 1936 г. № 31, ст. 276).

Право граждан заключать трудовой договор может быть ограничено вступившим в законную силу судебным приговором, устанавливающим в качестве меры наказания на срок от 1 года до 5 лет лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью (ст. 26 Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. 29 УК РСФСР и соответствующие статьи УК других союзных республик).

На материально ответственную и контрольно-ревизионную работу в системе торговли не могут быть приняты лица, имеющие судимость за корыстные преступления или уволенные с работы за хище-

ния и злоупотребления (см., напр., п. 2 Типовой инструкции о работе по подбору, оформлению приема, увольнению работников, утв. приказом Министерства торговли СССР от 9 августа 1968 г. № 139,— «Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, стр. 560).

Статья 10 Основ. Срок трудового договора

Трудовые договоры заключаются:
1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок не более трех лет;
3) на время выполнения определенной работы.

Статья 17 КЗоТ РСФСР. Срок трудового договора

(Статья воспроизводит ст. 10 Основ.)

§ 1. По общему правилу трудовые договоры заключаются на неопределенный срок.

§ 2. Срочные трудовые договоры в соответствии с п. 2 ст. 10 Основ и п. 2 ст. 17 КЗоТ РСФСР могут заключаться на любой точно установленный трудовым договором срок, но не более чем на 3 года.

Трудовые договоры на определенный срок заключаются, например, при организованном наборе рабочих (см. комментарий к ст. 15 КЗоТ, § 8); при приеме на работу в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности (см. ст. 250 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

Поскольку законодательство не ограничивает возможности заключения срочных трудовых договоров в других случаях, следует признать, что последние могут заключаться по соглашению сторон, когда они сочтут это необходимым, без каких-либо ограничений.

Срочный трудовой договор отличается от договора, заключенного на неопределенный срок: а) возможностью для администрации прекратить трудовые отношения с работником по истечении срока договора без указания каких бы то ни было причин; б) добровольным отказом работника от права на увольнение по собственному желанию в течение всего срока договора.

Срочные трудовые договоры, по общему правилу, заключаются в письменной форме.

Чтобы стимулировать заключение срочных трудовых договоров, направленных на борьбу с текучестью кадров, в них включаются обычно различные обязательства администрации по предоставлению работникам дополнительных льгот и преимуществ (например, закрепление за ними нового оборудования и машин, первоочередное предоставление работы более высокой квалификации и т. д.).

В строительно-монтажных организациях, на предприятиях автомобильного транспорта, на предприятиях бытового обслуживания населения, в метрополитенах организовано повышение квалификации работников с отрывом от производства с последующим заключением срочного трудового договора (не менее чем на 2 года) после окончания учебы.

§ 3. Судебная и профсоюзная практика исходят из того, что допустимо заключение срочного трудового договора с работником, принимаемым «на время отпуска женщины в связи с рождением

ребенка» (см. комментированное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 7 сентября 1972 г. по иску М. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 5, стр. 10). При этом день выхода на работу женщины из отпуска, связанного с рождением ребенка, будет последним днем действия срочного трудового договора, заключенного в связи с ее отсутствием с другим работником (см. «Советские профсоюзы» 1973 г. № 13, Консультация, стр. 7).

§ 4. Трудовые договоры, заключаемые на время выполнения какой-либо работы, являются разновидностью срочных трудовых договоров. Однако в данном случае при заключении трудового договора его срок не ограничивается конкретным календарным периодом, а ставится в зависимость от времени завершения определенной работы.

Трудовой договор на время выполнения определенной работы заключается тогда, когда время завершения работы может быть определено лишь приблизительно (например, окончание строительства конкретного объекта).

§ 5. Разновидностью срочных трудовых договоров являются трудовые договоры о временной и сезонной работе (см. комментарий к ст. 253 КЗоТ).

Статья 18 КЗоТ РСФСР. Заключение трудового договора

Трудовой договор может быть заключен в устной или письменной форме.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по соглашению между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора.

§ 1. В КЗоТ некоторых союзных республик уточнено, что заключение трудового договора в письменной форме обязательно в случаях, предусмотренных законодательством (см., напр., ст. 19 КЗоТ Азербайджанской ССР; ст. 24 КЗоТ УССР; ст. 21 КЗоТ Узбекской ССР; ст. 18 КЗоТ Латвийской ССР).

В ст. 26 КЗоТ Литовской ССР сказано, что при устной форме заключения трудового договора в приказе (распоряжении) о приеме на работу перечисляются необходимые и дополнительные условия трудового договора.

В ст. 25 КЗоТ Узбекской ССР, ст. 19 КЗоТ Латвийской ССР, ст. 21 КЗоТ Молдавской ССР и в некоторых других КЗоТ союзных республик говорится, что в приказе (распоряжении) о приеме на работу должно быть указано точное наименование работы (должности), на которую принят работник, в соответствии с тарифно-квалификационным справочником или штатным расписанием.

Статья 21 КЗоТ Таджикской ССР предусматривает, что зачисление на работу помимо приказа (распоряжения) может быть оформ-

лено приемной запиской администрации предприятия, учреждения, организации.

Кодексы законов о труде многих союзных республик (УССР, Азербайджанской ССР, Узбекской ССР, Литовской ССР) нормы, предусмотренной ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР, не содержат.

КЗоТ УССР не содержит также правила об объявлении работнику приказа (распоряжения) о приеме на работу под расписку.

§ 2. Устные трудовые договоры заключаются на словах. При заключении трудового договора в письменной форме его содержание фиксируется при помощи письменного текста, составляемого в 2—3 экземплярах, который подписывается работником и руководителем предприятия, а в установленных случаях — его представителем.

§ 3. По общему правилу, стороны трудового договора избирают форму его заключения (устную или письменную) по своему усмотрению. Письменная форма трудового договора предпочтительнее при заключении срочных трудовых договоров, а также если содержание договора, вырабатываемого самими договаривающимися сторонами, включает не только необходимые условия, без чего трудовой договор не может считаться заключенным, но и дополнительные, наличие которых не обязательно для существования договора (см. комментарий к ст. 15 КЗоТ, § 7).

В предусмотренных законодательством случаях письменная форма трудового договора обязательна. Например, она необходима при организованном наборе рабочих и служащих (п. 16 Инструкции, утв. приказом Председателя Государственного комитета Совета Министров РСФСР по использованию трудовых ресурсов от 20 марта 1970 г.,— сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», стр. 609); при заключении трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к ним (п. 8 Инструкции, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 16 декабря 1967 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 2).

Для отдельных видов письменных трудовых договоров установлена обязательная типовая форма (см., напр., приложения № 3, 4, 8—11 к Инструкции, утв. приказом Председателя Государственного комитета Совета Министров РСФСР по использованию трудовых ресурсов от 20 марта 1970 г.).

§ 4. Письменную форму трудового договора не следует смешивать с оформлением приема на работу приказом (распоряжением) администрации, который во всех случаях должен издаваться в письменном виде.

Приказ (распоряжение) лишь оформляет уже заключенный в устной или письменной форме трудовой договор. Этот вывод подтверждается ч. 3 ст. 18 КЗоТ РСФСР, где предусмотрено, что фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Таким образом, отсутствие приказа (распоряжения) о приеме на работу не колеблет силы заключенного трудового договора, а лишь затрудняет (при наличии спора) его доказывание. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР определением по иску Ивановой признала наличие заключенного трудового договора, хотя приказ о зачислении истицы на работу издан не был. Мотивом к такому решению послужило то обстоятельство, что

Иванова была допущена к исполнению обязанностей врача и фактически выполняла эти обязанности в течение 5 дней («Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 10).

§ 5. Обязанность администрации объявить работнику приказ (распоряжение) о приеме на работу под расписку имеет целью обеспечить проверку работником правильности оформления уже заключенного с ним трудового договора. Невыполнение администрацией этого требования может послужить основанием для признания зафиксированных в приказе (распоряжении) отдельных условий трудового договора, наличие которых работником отрицается (например, условия об установлении испытания — см. ст. 11 Основ и ст. 21 КЗоТ РСФСР), недействительными.

§ 6. При поступлении рабочего или служащего на работу администрация обязана: а) ознакомить его с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности; б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующим на данном предприятии, в учреждении, организации; в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда (п. 7 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

Аналогичного содержания нормы включены в КЗоТ некоторых союзных республик (см., напр., ст. 23 КЗоТ Азербайджанской ССР, ст. 29 КЗоТ УССР, ст. 23 КЗоТ Таджикской ССР).

§ 7. Исключительная компетенция на подбор и расстановку кадров принадлежит администрации предприятий и учреждений. Поэтому отказ администрации в заключении трудового договора с конкретным работником не подлежит обжалованию в органы по рассмотрению трудовых споров (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску С. — «Научный комментарий судебной практики по гражданским и колхозным делам за 1966 г.», «Юридическая литература», 1967, стр. 42—43). Исключение возможно лишь в том случае, когда закон указывает на определенные юридические факты, при наступлении которых работник приобретает субъективное право на соответствующее требование. Подобного рода указание и содержится в ч. 4 ст. 18 КЗоТ РСФСР. Приглашение работника на работу в порядке перевода из другого предприятия по согласованию между руководителями предприятий признается тем обстоятельством, с которым связано возникновение субъективного права работника на заключение трудового договора. С требованиями о реализации этого права и о взыскании заработной платы за вынужденный прогул, вызванный задержкой зачисления, работник может обратиться в органы по рассмотрению трудовых споров.

Статья 19 КЗоТ РСФСР. Запрещение требовать при приеме на работу документы, помимо предусмотренных законодательством

При приеме на работу запрещается требовать от трудящихся документы, помимо предусмотренных законодательством.

§ 1. Рабочие и служащие, поступающие на работу, обязаны предъявлять администрации предприятия трудовую книжку, оформленную в установленном порядке.

Прием на работу без трудовой книжки не допускается.

Лица, поступающие на работу в качестве рабочего или служащего впервые, обязаны представить администрации справку о последнем занятии, выданную по месту жительства соответствующим жилищно-коммунальным органом, сельским или поселковым Советом депутатов трудящихся, уличным комитетом (справка, выданная уличным комитетом, должна быть заверена райисполкомом), а уволенные из рядов Вооруженных Сил СССР обязаны предъявить администрации военный билет (пп. 4 и 5 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 21, ст. 115).

Помимо трудовой книжки (а в надлежащих случаях соответствующей справки) администрация обязана потребовать от поступающего предъявления паспорта в соответствии с законодательством о паспортах.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация предприятия вправе потребовать от работника предъявления диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке (п. 6 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

Перечни документов, которые представляются при приеме на работу, приводятся также в КЗоТ некоторых союзных республик. В отдельных случаях эти перечни несколько уточняются. Например, в ст. 24 КЗоТ Узбекской ССР и в ст. 21 КЗоТ Туркменской ССР оговорено, что лица в возрасте от 15 до 16 лет обязаны вместо паспорта предъявить свидетельство о рождении.

При приеме на работу, к выполнению которой в соответствии с законодательством могут быть допущены только лица, имеющие специальное образование или специальную подготовку (врачи, шоферы и др.), администрация не только имеет право, но и обязана потребовать от поступающего предъявления диплома об окончании высшего или среднего специального учебного заведения или иного соответствующего документа. Это правило получило непосредственное закрепление, например, в ст. 21 КЗоТ Туркменской ССР.

§ 2. ЦК КПСС и Совет Министров СССР в совместном постановлении от 25 февраля 1960 г. (СП СССР 1960 г. № 6, ст. 33) резко осудили как проявление бюрократизма и волокиты практику администрации некоторых предприятий, требовавшей при приеме на работу от работника каких-либо иных документов, помимо предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка (справок о прежней работе, о получаемой ранее заработной плате, о семейном положении, письменных характеристик с прежней работы и т. д.).

Требовать при приеме на работу характеристику администрация вправе лишь в случаях, прямо предусмотренных законодательством, например, при проведении конкурсов на замещение штатных должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях (п. 24 Инструкции, утв. приказом министра высшего и среднего специального образования СССР от 13 августа 1971 г.,— «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1972 г. № 1) и проведении конкурсов на замещение

вакантных должностей научных работников научно-исследовательских учреждений (п. 4 Инструкции, утв. пост. Президиума Академии наук СССР от 14 декабря 1962 г. и согласованной с ВЦСПС, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1963 г. № 3).

При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить администрации надлежаще оформленные документы, подтверждающие получение разрешения на работу по совместительству.

Статья 20 КЗоТ РСФСР. Ограничение совместной службы родственников

Запрещается совместная служба на одном и том же предприятии, в учреждении, организации лиц, состоящих между собой в близком родстве или свойстве (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому.

В необходимых случаях исключения из этого правила могут устанавливаться Советом Министров РСФСР.

§ 1. КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 18) запрещает совместную службу близких родственников и свойственников, если их служба связана с любой (а не только непосредственной) подчиненностью и подконтрольностью.

§ 2. Статья 20 КЗоТ РСФСР ограничивает возможность совместной службы указанных в ней близких родственников или свойственников, если они:

а) по роду своей деятельности относятся к категории государственных служащих (на рабочих и младший обслуживающий персонал указанные ограничения не распространяются);

б) работают на должностях, связанных именно с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому. Поэтому, например, вопрос о возможности совместной службы близких родственников (свойственников), один из которых является руководителем предприятия, а другой мастером, должен решаться в зависимости от принятой на конкретном предприятии структуры производства. При цеховой структуре их совместная работа на указанных должностях допускается, поскольку мастер подчинен непосредственно начальнику цеха. При бесцеховой структуре возможность их совместной работы исключается.

§ 3. Изъятия из правила об ограничении совместной службы родственников, предусмотренного ст. 20 КЗоТ РСФСР, могут допускаться в отношении отдельных категорий работников согласно перечню, утв. пост. Совета Министров РСФСР от 21 августа 1972 г. (СП РСФСР 1972 г. № 19, ст. 119), с дополнениями от 23 октября 1972 г. (СП РСФСР 1972 г. № 22, ст. 153), от 23 марта 1973 г. (СП РСФСР 1973 г. № 11, ст. 51) и от 10 мая 1973 г. (СП РСФСР 1973 г. № 13, ст. 75).

В этот перечень включены: 1. Работники, занимающие непосредственно подчиненные или подконтрольные должности по выборам.

2. Специалисты сельского хозяйства, работающие в совхозах и в других государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях, а также в научно-исследовательских учреждениях по сельскому хозяйству, расположенных в сельской местности. 3. Работники линейных предприятий железнодорожного транспорта, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий. 4. Работники эксплуатационных предприятий и организаций связи. 5. Врачи лечебно-профилактических и санаторно-профилактических учреждений здравоохранения. 6. Педагогические работники, преподаватели, библиографы и библиотекари во всех учебных и воспитательных учреждениях. 7. Артисты, художники и музыканты государственных театров, художественных коллективов и студий. 8. Работники научных учреждений Академии наук СССР, находящихся в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также работники некоторых других учреждений Академии наук СССР. 9. Работники сетевых организаций Главного управления гидрометеорологической службы при Совете Министров СССР, а также работники предприятий и научно-исследовательских учреждений гидрометеорологической службы, расположенных в населенных пунктах Заполярья, в таежных, высокогорных и пустынных районах и на островах. 10. Работники полевых геологических экспедиций, партий, отрядов и участков. 11. Работники органов Государственного комитета стандартов Совета Министров СССР на местах, осуществляющие государственный надзор за стандартами и измерительной техникой. 12. Специалисты лесного и водного хозяйства, работники просвещения, медицинские работники, работники культурно-просветительных учреждений, работники предприятий розничной торговли и общественного питания потребительской кооперации, работающие в сельской местности. 13. Работники дорожных организаций, осуществляющих эксплуатацию автомобильных дорог общего пользования, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций (в ред. от 23 октября 1972 г.). 14. Работники плавающего состава судов речного флота и работники эксплуатационных предприятий и организаций речного транспорта (за исключением управлений пароходств) Министерства речного флота РСФСР, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий и организаций (ред. от 23 октября 1972 г.). 15. Работники строительно-монтажных и мостостроительных поездов, механизированных колонн и других передвижных специальных строительных формирований Министерства транспортного строительства, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций (в ред. от 23 марта 1973 г.). 16. Работники строительных, строительно-монтажных и других специализированных управлений и участков, осуществляющих строительство магистральных трубопроводов и обустройство нефтяных и газовых месторождений, находящихся в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих организаций (в ред. от 10 мая 1973 г.). 17. Работники прудовых и озерных рыбоводных хозяйств, рыбоводных заводов, нерестововырастных хозяйств и рыбопитомников, кроме главных бухгалтеров и кассиров этих предприятий (в ред. от 10 мая 1973 г.).

§ 4. Лица, принятые на службу с нарушением установленных правил об ограничении совместной службы родственников, а равно лица, ранее принятые на службу, оставление которых на работе

противоречит названным правилам, подлежат увольнению с работы (п. 8 декрета СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г. — СУ РСФСР 1923 г. № 1, ст. 8).

Статья 11 Основ. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе.

Предельные сроки испытания устанавливаются законодательством Союза ССР и союзных республик.

Статья 21 КЗоТ РСФСР. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора может быть обусловлено соглашением сторон испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе. Условие об испытании должно быть указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу.

В период испытания на рабочих и служащих полностью распространяется законодательство о труде.

Испытание не устанавливается при приеме на работу: лиц, не достигших восемнадцати лет; молодых рабочих по окончании профессионально-технических учебных заведений; молодых специалистов по окончании высших и средних специальных учебных заведений; инвалидов Отечественной войны, направленных на работу в счет брони. Испытание не устанавливается также при приеме на работу в другую местность и при переводе на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию.

§ 1. В КЗоТ отдельных союзных республик особо оговорены и некоторые другие случаи, при которых не устанавливается испытание: при приеме временных и сезонных работников (п. 5 ст. 25 КЗоТ Азербайджанской ССР, ст. 25 КЗоТ Таджикской ССР); при переводе на другую работу внутри предприятия (п. 4 ст. 22 КЗоТ Латвийской ССР).

Следует, однако, отметить, что в указанных выше случаях испытание не устанавливается во всех республиках независимо от того, оговорено ли это обстоятельство в соответствующем КЗоТ или нет. Так, введение испытания при переводе на другую работу внутри предприятия противоречило бы ст. 11 Основ, допускающей его установление лишь «при заключении трудового договора». Не устанавливается испытание при приеме временных работников (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.) и сезонных работников (ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.) (см. «Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 40, ст. ст. 661 и 662).

§ 2. Если условие об испытании не было указано в приказе (распоряжении) о приеме на работу, считается, что работник принят без испытания.

§ 3. В тех случаях, когда соглашение сторон по поводу установления испытательного срока состоялось, трудовой договор следует считать заключенным под отменительным условием. Во всем остальном (за изъятиями, указанными в ст. 23 КЗоТ РСФСР) положение

рабочих и служащих, принятых на работу с испытательным сроком, ничем не отличается от положения других рабочих и служащих. Принятые с условием о предварительном испытании работники пользуются теми же правами и несут те же обязанности, как и остальные рабочие и служащие: им поручается работа, относящаяся к той должности или специальности, на которую они приняты; труд их оплачивается в соответствии с действующими нормами и расценками либо окладами; они подчиняются правилам внутреннего трудового распорядка; имеют право на получение пособий по социальному страхованию и т. д.

§ 4. Если вопреки закону испытание было установлено в отношении лиц, для которых в силу ч. 3 ст. 21 КЗоТ РСФСР оно устанавливаться не может, условие об испытании в соответствии со ст. 5 Основ и ст. 5 КЗоТ РСФСР является недействительным.

Статья 22 КЗоТ РСФСР. Срок испытания при приеме на работу

Срок испытания, если иное не установлено законодательством Союза ССР и РСФСР, не может превышать одной недели для рабочих, двух недель для служащих, кроме ответственных работников, и одного месяца для ответственных работников.

В испытательный срок не засчитываются период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам.

§ 1. В соответствии со ст. 28 КЗоТ Узбекской ССР основные сроки испытания при приеме на работу исчисляются не в календарных периодах (неделя, две недели, месяц), а в рабочих днях и соответственно составляют: 6 рабочих дней — для рабочих; 12 рабочих дней — для служащих, принимаемых на неквалифицированные и менее ответственные виды работ; 24 рабочих дня — для служащих, принимаемых на более ответственные виды работ.

§ 2. При решении вопроса о том, относится тот или иной работник к ответственным или рядовым служащим, обычно руководствуются Единой номенклатурой должностей служащих, утв. пост. Госкомтруда от 9 сентября 1967 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 11). Исходя из этой номенклатуры, все служащие делятся на 3 категории: руководители, специалисты и технические исполнители (делопроизводители, секретари и др.). Для первых двух категорий испытательный срок может быть установлен в пределах до одного месяца, а для технических исполнителей — не более двух недель.

§ 3. При приеме на работу в научно-исследовательские, проектные, проектно-конструкторские, технологические организации и научно-исследовательские подразделения высших учебных заведений работников, подлежащих аттестации, может быть установлено испытание сроком до 3 месяцев, а в отдельных случаях с согласия фабзавместкома — до 6 месяцев (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1968 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1968 г. № 40, ст. 366). Указанная норма воспроизведена в КЗоТ некоторых союзных республик (см., напр., п. 4 ст. 28 КЗоТ Узбекской ССР; ст. 23 КЗоТ Грузинской ССР).

§ 4. В соответствии с ч. 2 ст. 22 КЗоТ РСФСР в испытательный срок не засчитываются не только период временной нетрудоспособности, но и другие периоды, когда работник отсутствовал на работе по уважительным причинам (например, выполнял государственные или общественные обязанности, предусмотренные ст. 111 КЗоТ РСФСР; находился в учреждениях здравоохранения в связи со сдачей крови для переливания). В указанных случаях продолжительность испытательного срока увеличивается на соответствующее число дней.

§ 5. Установленные законом предельные сроки испытания не могут быть увеличены или продлены ни самой администрацией, ни по соглашению ее с работником.

Если администрация предприятия установила испытательный срок, который превышал установленный законом предел (например, установила рабочему вместо одной недели двухнедельный испытательный срок), а затем уже после истечения законного срока испытания уволила работника как не выдержавшего испытания, увольнение признается незаконным, даже если оно и состоялось в пределах срока, незаконно установленного администрацией (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Волковой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1963 г. № 1, стр. 4).

Статья 23 КЗоТ РСФСР. Результат испытания при приеме на работу

Если срок испытания истек, а рабочий или служащий продолжает работу, он считается выдержавшим испытание, и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

При неудовлетворительном результате испытания освобождение работника от работы производится администрацией предприятия, учреждения, организации без согласования с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и без выплаты выходного пособия. Такое освобождение от работы рабочий или служащий вправе обжаловать в районный (городской) народный суд, а в соответствующих случаях (статья 220) в вышестоящий в порядке подчиненности орган.

§ 1. В ст. 27 КЗоТ Таджикской ССР уточнено, что при удовлетворительном результате испытания трудовой договор продолжается без издания специального приказа или распоряжения.

§ 2. Освобождение от работы в соответствии со ст. 23 КЗоТ РСФСР может иметь место лишь до истечения срока испытания. Если испытательный срок истек и работник освобожден не был, считается, что он выдержал испытание. Издания специального приказа (распоряжения) об окончательном принятии на работу лица, прошедшего испытание, не требуется.

§ 3. При неудовлетворительном результате испытания работник освобождается от работы в соответствви со ст. 23 КЗоТ РСФСР без согласования с фабзавместкомом и без выплаты выходного пособия. Однако, если прекращение трудового договора с работником происходит до истечения срока испытания не в связи с его результатами,

а по каким-либо другим причинам, вопросы о согласовании с фабзавместкомом увольнения и о выплате выходного пособия решаются на общих основаниях в соответствии со ст. ст. 18 и 19 Основ и ст. ст. 35 и 36 КЗоТ РСФСР.

§ 4. Освобождение от работы по результатам испытания работник вправе обжаловать непосредственно в районный (городской) народный суд, а если он занимал должность, предусмотренную в особом перечне (комментарий к ст. 220 КЗоТ, § 1), — в вышестоящий в порядке подчиненности орган. Возможность обращения в народный суд ограничена в данном случае месячным сроком со дня вручения приказа об освобождении (ср. ст. 90 Основ; ст. 211 КЗоТ РСФСР).

§ 5. Работник, принятый на работу с испытательным сроком, может расторгнуть трудовой договор по собственному желанию лишь в общем порядке (ст. 16 Основ; ст. 31 КЗоТ РСФСР).

Статья 12 Основ. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Администрация не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Статья 24 КЗоТ РСФСР. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором

Администрация предприятия, учреждения, организации не вправе требовать от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

§ 1. Статья воспроизводит ст. 12 Основ с добавлением после слова «администрация» слов «предприятия, учреждения, организации».

§ 2. Администрация предприятия, учреждения, организации обязана использовать труд рабочих и служащих так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации (подпункт «а» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

§ 3. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке (п. 11 тех же Типовых правил).

§ 4. Требование от рабочего или служащего выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, связано обычно с его переводом на другую работу.

Порядок перевода рабочих и служащих на другую работу регулируется прежде всего ст. ст. 13 и 14 Основ и ст. ст. 25—28 КЗоТ РСФСР.

Статья 13 Основ. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 14 и 56 настоящих Основ.

Статья 25 КЗоТ РСФСР. Перевод на другую работу

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации, а также перевод на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией, допускается только с согласия рабочего или служащего, за исключением случаев, предусмотренных в статьях 26, 27 и 135 настоящего Кодекса.

Не считается переводом на другую работу перемещение рабочего или служащего на другое рабочее место на том же предприятии, в учреждении, организации без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда.

§ 1. Статья 13 Основ и ст. 25 КЗоТ РСФСР различают три вида переводов на другую работу:

1) перевод на другую работу в том же предприятии, учреждении (см. ниже, § 3—16; см. также ст. ст. 14 и 56 Основ; ст. ст. 26, 27, 135 КЗоТ РСФСР и комментарий к ним);

2) перевод на работу на другое предприятие, в учреждение (см. ниже, § 17—23);

3) перевод в другую местность хотя бы и вместе с предприятием, учреждением (см. ниже, § 24—29).

Все эти виды переводов (за исключением случаев временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, простоем и наложением дисциплинарного взыскания) допускаются только с согласия работника.

§ 2. При переводе рабочего или служащего в установленном порядке на другую работу администрация обязана: а) ознакомить его с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности; б) ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором, действующими на данном предприятии; в) проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда (п. 7 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.).

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ НА ТОМ ЖЕ ПРЕДПРИЯТИИ, В УЧРЕЖДЕНИИ

§ 3. Статья 25 КЗоТ РСФСР разграничивает понятия перевода на другую работу, связанного с изменением трудовой функции работника или существенных условий его труда, и перемещения работни-

ка на другое рабочее место без изменения специальности, квалификации, должности, размера заработной платы, льгот, преимуществ и иных существенных условий труда.

Разграничение указанных понятий имеет принципиальное практическое значение, поскольку перевод на другую работу возможен лишь с согласия работника, в то время как для перемещения работника на другое место такого согласия не требуется.

§ 4. Разграничение понятий перевода на другую работу и перемещения на другое рабочее место вызывает на практике известные трудности. Проведенное Верховным Судом РСФСР обобщение судебной практики показало, что в ряде случаев даже суды считают переводом, требующим согласия работника, любое перемещение на другое рабочее место в то время, когда по закону его не требуется, и, наоборот, признают правильным направление без согласия на другую работу тогда, когда оно являлось необходимым.

В связи с этим Пленум Верховного Суда РСФСР постановлением от 20 декабря 1973 г. («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1974 г. № 3) разъяснил следующее:

учитывая, что трудовой договор заключается с указанием трудовой функции работника, определенной специальности, квалификации или должности, а также размера заработной платы, льгот, преимуществ и других существенных условий труда, предусмотренных законом, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 15 КЗоТ), переводом на другую работу, требующим согласия работника, является изменение хотя бы одного из этих условий, в частности поручение администрацией:

а) работы, не соответствующей трудовой функции, указанной в трудовом договоре (специальности, квалификации, должности);

б) работы хотя бы и с прежним содержанием трудовой функции, но с изменением размера заработной платы;

в) работы с сохранением размера заработной платы, но с изменением льгот, преимуществ и иных существенных условий труда;

г) работы без изменения профессии, специальности, квалификации, должности или размера заработной платы, но с существенным увеличением объема работы;

д) работы, систематически тарифицируемой по более низкому разряду, чем разряд, присвоенный работнику;

е) выполнения обязанностей отсутствующего работника в порядке замещения на срок более одного месяца в течение календарного года (ст. 26 КЗоТ);

ж) исполнения обязанностей по вакантной должности;

з) продолжения работы при слиянии, разделении или присоединении предприятий, учреждений, организаций (ст. 29 КЗоТ), так же как и при передаче отдела (цеха) другому предприятию, учреждению, организации в связи с изменением функций или объема деятельности;

и) работы более высокой квалификации, с более высокой оплатой труда и т. п.

Исключение составляет временный перевод на другую работу при производственной необходимости, простое, а также при наложении дисциплинарного взыскания, когда согласия работника не требуется (ст. ст. 26, 27, 135 КЗоТ РСФСР) (п 1. пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

В связи с отдельными пунктами приведенного выше перечня следует иметь в виду уточнения, изложенные ниже.

§ 5. Понятие специальности в ряде случаев является значительно более узким, чем понятие профессии. Так, рабочие, имеющие профессию слесаря, могут обладать самыми различными специальностями (слесарь-ремонтник, слесарь-инструментальщик, слесарь-сборщик, слесарь-трубопроводчик и т. д.). Поэтому, например, слесарь-инструментальщик может быть переведен на работу слесаря-ремонтника только с его согласия.

При решении вопроса о том, меняется или нет в конкретных условиях специальность работника, следует руководствоваться соответствующим квалификационным справочником. Например, Квалификационный справочник для продавцов, утв. 4 января 1961 г. Госкомтрудом по согласованию с ЦК профсоюза, насчитывает 34 группы товаров (в том числе 11 групп только продовольственных товаров). Перемещение работника из одной группы в другую рассматривается как перевод, а в пределах одной и той же группы — как перемещение на другое рабочее место без изменения специальности. Поэтому, в частности, перемещение продавца универмага из отдела электротоваров в меховой отдел — это перевод, в то время как перемещение продавца отдела мужской обуви на работу в отдел женской или детской обуви — это не перевод, поскольку все обувные товары относятся к одной и той же группе.

§ 6. В настоящее время при заключении трудового договора трудовая функция работника определяется зачастую таким образом, что она необходимо связывается с совмещением различных профессий и разнородных специальностей (см. ст. 87 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней). Изменения в составе совмещаемых профессий и специальностей рассматриваются как перевод на другую работу.

§ 7. Трудовые функции рабочих и служащих одной и той же специальности различаются друг от друга по уровню квалификации. Поэтому квалификация работника является существенным признаком его трудовой функции. Квалификация рабочего или служащего определяется тарифным разрядом, классом или категорией (например, токарь 5-го разряда, водитель автомобиля 1-го класса, драматический артист 1-й категории). Перемещение работника на работу с иной квалификационной характеристикой рассматривается как перевод на другую работу и допускается лишь с согласия работника.

§ 8. Существенными условиями труда, из которых изменение хотя бы одного требует согласия работника (ст. 25 КЗоТ РСФСР), являются, например, размер и система заработной платы (повременная, сдельная, премиальная), степень сложности и тяжести работы, ее время и порядок (перемещение на сменную работу, в ночные смены и т. п.), право на сокращенный рабочий день или дополнительный отпуск, право на получение пенсии на льготных условиях и т. п. (п. 6 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

Так, Пленум Верховного Суда СССР постановлением от 25 июля 1966 г. по иску Выменца признал переводом на другую работу перевод водителя автобуса, обслуживающего междугородные линии, на автобус, обслуживающий внутригородские линии, поскольку при этом значительно уменьшается надбавка к заработной плате за соблюдение графика движения («Бюллетень Верховного Суда СССР» 1966 г. № 5, стр. 19).

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР определением от 9 августа 1966 г. признала переводом на другую работу перемещение маляра Павловой с обычных малярных работ на малярные работы на судах на том основании, что работникам, выполняющим судовые малярные работы, предоставляются определенные льготы, в частности пенсионный возраст для женщин, занятых на этих работах, понижен до 50 лет («Научный комментарий судебной практики по гражданским и колхозным делам за 1966 г.», «Юридическая литература», 1967, стр. 10 и 11).

§ 9. К существенным условиям труда, предусмотренным трудовым договором, относится также условие о работе в течение неполного рабочего времени (см. ст. 49 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней). Поэтому перевод работника, имеющего неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, на обычные условия труда может иметь место лишь с его согласия.

§ 10. Оценка изменения тех или иных условий труда как существенных или несущественных, на основе которой отграничивается перевод от перемещения на другое рабочее место, должна производиться с учетом личности работника.

Например, выполнение работы на другом участке производства, связанное с незначительным изменением режима рабочего времени, которое по общим правилам рассматривается как перемещение на другое рабочее место, может быть квалифицировано как перевод на другую работу в отношении женщин, имеющих малолетних детей. Перемещение на другое рабочее место, противопоказанное конкретному работнику в связи с его состоянием здоровья, применительно к данному случаю может быть признано переводом на другую работу.

§ 11. Пленум Верховного Суда РСФСР разъяснил, что согласия работника не требуется, в частности:

а) при направлении на работу из одного структурного подразделения в другое одного и того же предприятия, если при этом не изменяются ни трудовая функция работника по определенной квалификации, специальности, должности, ни размер заработной платы, ни другие существенные условия труда, а в трудовом договоре или в приказе о зачислении не было сделано указания об определенном роде, виде, типе механизма, агрегата, который он должен обслужить (например, вида тяги локомотива, грузоподъемности автомашины), или не предусмотрено выполнение работы на определенном объекте (в мастерской, торговой точке и т. п.);

б) для продолжения работы при изменении ведомственной подчиненности предприятия, а также при изменении наименования должности для приведения ее в соответствие с фактически выполняемой работой или в связи с введением новой номенклатуры должностей и т. п. при сохранении в указанных случаях размера заработной платы, характера работы и других существенных условий труда (п. 2 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

Помимо случаев, указанных выше, не могут считаться переводом также такие изменения в работе, как возложение на работника дополнительных обязанностей (в пределах его специальности) в порядке уплотнения рабочего дня; изменение продолжительности рабочего дня или отпуска вследствие уменьшения или устранения той

вредности условий труда, в связи с которой был установлен сокращенный рабочий день или дополнительный отпуск.

§ 12. Если при рассмотрении конкретного дела вышестоящий суд убеждается в том, что вопрос о разграничении перевода на другую работу от перемещения на другое рабочее место в достаточной мере не исследован, дело неизменно направляется на новое рассмотрение. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР в определении по иску Шенигарь указала, что при новом рассмотрении дела суду следует тщательно проверить обоснованность перевода истицы на другую работу, выяснить систему оплаты труда продавца магазина и продавца киоска, так как истица ссылается на различия в оплате труда по новой и прежней работе (определение от 28 февраля 1957 г.— «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953—1958 гг.)», стр. 14).

§ 13. Применительно к работникам некоторых категорий (например, шоферам, машинистам локомотивов) вопрос о том, следует ли определенные изменения в условиях труда рассматривать как перевод на другую работу или как перемещение, решается на основе специальных разъяснений Госкомтруда и ВЦСПС.

Так, при приеме на работу шофера администрация обязана предусмотреть в трудовом договоре, будет ли он работать на автомобиле конкретного типа определенной грузоподъемности (вместимости) или на любом автомобиле из числа имеющихся на предприятии. Если в приказе о приеме на работу шофера предусмотрены тип и грузоподъемность автомобиля, для работы на котором принимается шофер, то перемещение шофера на машину иного типа и грузоподъемности рассматривается как перевод на другую работу. Когда в трудовом договоре (приказе) указано, что шофер принят на работу для обслуживания автомашин любого типа и грузоподъемности, перемещение водителя с автомобиля одного типа на другой не может рассматриваться как перевод на другую работу (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 1 апреля 1966 г. — «Бюллетень Госкомтруда» 1966 г. № 5), поскольку работник заранее дал согласие на обслуживание автомобилей разного типа.

При приеме на работу машиниста или помощника машиниста локомотива администрация обязана предусмотреть в трудовом договоре, на локомотиве какого типа тяги он будет работать (электровозе, тепловозе, паровозе, дизель-поезде). Перемещение рабочего по инициативе администрации для работы на локомотиве другого вида тяги должно рассматриваться как перевод на другую работу. Перемещение же рабочего локомотивной бригады на работу с одного вида движения на другой, а также с локомотива одной серии на локомотив другой серии не является переводом на другую работу, хотя труд его должен оплачиваться по выполняемой работе (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 12 декабря 1966 г. — «Бюллетень Госкомтруда» 1967 г. № 2).

§ 14. Поскольку перевод на другую работу, по общему правилу, допускается только с согласия работника, существенное значение имеет вопрос о форме выражения такого согласия.

Имея в виду, что определенная форма выражения работником согласия на перевод законом не предусмотрена, Пленум Верховного Суда РСФСР разъяснил, что такое согласие может быть выражено

как в письменной, так и в устной форме. В случае спора наличие согласия подтверждается любыми средствами доказывания, перечисленными в ст. 49 ГПК РСФСР (п. 5 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

Прежде чем издать приказ о переводе, администрация обязана подробно ознакомить работника со всеми условиями его труда по той работе, куда его предполагается перевести. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР определением от 8 августа 1953 г. признала незаконным перевод проходчика Самойлова в газомерщики, указав, что хотя он вначале и не возражал против перевода, но затем, установив, что не может выполнять работу газомерщика, в тот же день заявил администрации, что он на перевод не согласен («Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953—1958 гг.)», стр. 15).

Сам по себе факт перехода работника на другую работу после получения приказа о переводе не может расцениваться как согласие на перевод, если действия администрации были им своевременно обжалованы (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 10 августа 1972 г. по иску Баталовой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 1, стр. 3).

Согласие на перевод должно быть совершенно конкретным (не о переводе вообще, а о переводе на определенную работу).

Согласие на перевод должно быть дано совершенно добровольно. Так, рассмотрев дело по иску Шенигарь, переведенной из книжного магазина в киоск, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР передала его на новое рассмотрение, предложив суду тщательно проверить обоснованность перевода истицы и, в частности, «не было ли ее согласие вынужденным» («Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953—1958 гг.)», стр. 14).

§ 15. Работники, временно отсутствующие на работе с сохранением по закону места работы (должности), например находящиеся в ежегодном отпуске, в этот период не могут быть переведены на другую работу.

§ 16. На всех предприятиях перемещение материально ответственных работников (кассиры, заведующие складами и др.) производится по согласованию с главным бухгалтером (п. 18 Положения, утв. Советом Министров СССР 6 ноября 1964 г., — СП СССР 1964 г. № 23, ст. 140).

ПЕРЕВОД НА ДРУГОЕ ПРЕДПРИЯТИЕ, В УЧРЕЖДЕНИЕ

§ 17. Место трудовой деятельности рабочего или служащего (предприятие, учреждение) определяется соглашением работника с администрацией при заключении трудового договора. В связи с этим перевести работника на другое предприятие можно только с его согласия. Лишь при производственной необходимости и простое допускается перевод работника независимо от его согласия на другое

предприятие, но в той же местности и притом на срок не свыше 1 месяца (ст. 14 Основ; ст. ст. 26 и 27 КЗоТ РСФСР).

§ 18. «Другим» предприятием, учреждением, перевод в которое допускается лишь с согласия работника, является любое «другое» предприятие, учреждение, имеющее право приема и увольнения рабочих и служащих, независимо от степени его хозяйственной самостоятельности и от наличия или отсутствия у него прав юридического лица.

За последние годы в стране образовалось много производственных объединений (комбинатов), представляющих собой единые производственно-хозяйственные комплексы. В состав таких объединений входят фабрики, заводы, научно-исследовательские, конструкторские, проектно-конструкторские, технологические организации и другие производственные единицы, которые не являются юридическими лицами. Директора (начальники) производственных единиц в пределах своей компетенции принимают на работу и увольняют работников в соответствии с трудовым законодательством (п. 23 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г. — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38). Следовательно, перевод работника из одной производственной единицы в другую, хотя бы и в пределах объединения (комбината), следует рассматривать как перевод на другое предприятие, который требует согласия работника.

§ 19. Некоторые хозяйственные организации, работающие в сфере торговли или обслуживания, имеют в своем ведении и подчинении несколько филиалов, хозяйственных единиц, «заведений», «точек», мастерских и т. д., администрация которых самостоятельным правом приема и увольнения работников не наделена. К таким «объединяющим» организациям относятся, например, райпищеторги, тресты столовых, банно-прачечные комбинаты, органы «Союзпечати». Вопрос о необходимости получить согласие работника на его перемещение из одного структурного подразделения в другое решается здесь в зависимости от того, была при заключении трудового договора обусловлена работа трудящегося на конкретном объекте (в мастерской, торговой точке) или нет.

В первом случае получение согласия работника на перевод обязательно, во втором — перемещение производится независимо от его согласия (ср. п. 10[1] пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. в ред. от 22 января 1974 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 3, стр. 24; п. 2 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

§ 20. Перевод работника на другое предприятие связан с изменением одной из сторон трудового договора. В связи с этим указанный перевод рассматривается п. 5 ст. 29 КЗоТ РСФСР как самостоятельное основание прекращения первого трудового договора и возникновения нового трудового договора.

§ 21. Перевод на другое предприятие с согласия работника может иметь место:

а) на основании приказа (распоряжения) вышестоящего органа по отношению к предприятиям одной системы;

б) по согласованию между руководителями соответствующих предприятий независимо от их ведомственной подчиненности (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 27 мая 1957 г.— СП СССР 1957 г. № 6, ст. 70);

в) на основании решения общественных организаций.

В трудовой книжке по старому месту работы указывается, в каком порядке произведен перевод на другое предприятие. На новом месте работы издается приказ (распоряжение) о зачислении данного работника в порядке перевода и производится соответствующая запись в его трудовой книжке.

§ 22. О запрещении отказа в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу на другое предприятие в порядке перевода по согласованию между руководителями предприятий, см. ст. 18 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней, § 7.

§ 23. Работник, уволившийся по причине перевода на заранее обусловленное предприятие, но поступивший на иное предприятие, не считается переведенным на другую постоянную работу (см., напр., пост. президиума Курского областного суда по иску Томаровского — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1970 г. № 1, стр. 12).

ПЕРЕВОД НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

§ 24. Перевод в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, связан с изменением территориального места выполнения работы, обусловленного трудовым договором. Такой перевод допускается лишь с согласия работника.

§ 25. Действующее законодательство не раскрывает самого понятия «другая местность». На практике под другой местностью понимается местность, расположенная за чертой соответствующего населенного пункта. Перевод на работу из одного населенного пункта в другой, даже в пределах одного административного района, рассматривается на практике как перевод в другую местность независимо от наличия автобусного или иного регулярного сообщения между этими пунктами (см., напр., пост. президиума Тульского областного суда по иску Подкутовой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 7, стр. 13).

§ 26. Согласие работника требуется как при постоянном переводе в другую местность, так и при временных переводах (независимо от их основания). Этот вывод вытекает непосредственно из ст. 13 Основ, ст. 25 КЗоТ РСФСР, а также из ст. 14 Основ и ст. ст. 26 и 27 КЗоТ РСФСР, регулирующих порядок временного перевода на другую работу при производственной необходимости и простое. О недопустимости временного перевода на работу в другую местность в порядке дисциплинарного взыскания см. комментарий к ст. 135 КЗоТ, § 8.

§ 27. Если при заключении трудового договора администрация договорилась с работником о том, что он будет выполнять свои трудовые обязанности на объектах, расположенных в различных местностях, перемещение работника с одного объекта на другой, хотя бы и находящийся в другой местности, не рассматривается как перевод

(см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 29 апреля 1957 г. по иску Говердовского — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953—1958 гг.)», стр. 20). Соответствующая договоренность часто имеет место при поступлении на работу в строительные организации, осуществляющие работы на разных объектах в пределах конкретного района или области.

§ 28. Работникам, переводимым на работу в другую местность, выплачиваются денежные компенсации (см. ст. 116 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

§ 29. Отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией является основанием прекращения трудового договора (п. 6 ст. 15 Основ; п. 6 ст. 29 КЗоТ РСФСР).

Отказ работника от перевода на работу в другую местность, если само предприятие в эту местность не переезжает, основанием для прекращения трудового договора не является (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 15 декабря 1961 г. по иску Реджепова — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1962 г. № 5, стр. 25).

Статья 14 Основ. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости или простоя

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить рабочих и служащих на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в учреждении, организации либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего рабочего или служащего. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

В случае простоя рабочие и служащие переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца. При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за рабочими и служащими, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

Статья 26 КЗоТ РСФСР. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости

В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации администрация имеет право переводить рабочих и служащих на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу на том же предприятии, в учреждении, организации либо на другом предприятии, в учреждении, организации, но в той же местности с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения или ликвидации стихийного бедствия, производственной аварии или немедленного устранения их последствий; для предотвращения несчастных случаев, простоя, гибели или порчи государственного или общественного имущества и в других исключительных случаях, а также для замещения отсутствующего рабочего или служащего.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

§ 1. Статья КЗоТ воспроизводит ч. 1 ст. 14 Основ (с разделением ее на две части).

§ 2. Под производственной необходимостью понимается необходимость выполнения срочных, заранее не предвиденных работ, от своевременного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа данного предприятия в целом или его отдельных подразделений.

Примерный перечень случаев производственной необходимости приведен в ст. 14 Основ и в ст. 26 КЗоТ РСФСР. Этот перечень подчеркивает исключительность обстоятельств, дающих право администрации осуществлять перевод работников на другую работу в связи с производственной необходимостью.

Если временный перевод был произведен администрацией лишь под предлогом производственной необходимости при отсутствии исключительных случаев, свидетельствующих о действительной необходимости в таком переводе, последний признается незаконным (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 27 сентября 1967 г. по иску Янькова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1968 г. № 3, стр. 1).

§ 3. Статья 14 Основ и ст. 26 КЗоТ РСФСР начинаются словами: «В случае производственной необходимости для предприятия, учреждения, организации...». Следовательно, право на временный перевод работника возникает у администрации только при наличии производственной необходимости, возникшей для предприятия, учреждения, организации по месту постоянной работы данного работника, а не какого-то другого предприятия (независимо от его ведомственной подчиненности).

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР, рассмотрев 18 апреля 1972 г. дело по иску Ларюшина, признала неправильным его перевод в порядке производственной необходимости из Комбината химического волокна на строительство Дома культуры комбината, осуществлявшееся СМУ-38 треста № 3 «Энгельсхимстроя». При этом было указано, что комбинат и СМУ-38 являются самостоятельными юридическими лицами, в связи с чем

для перевода «отсутствовали условия, предусмотренные ст. 14 Основ» («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 8, стр. 1).

§ 4. Поскольку закон ограничил возможность перевода по производственной необходимости лишь сроком, а не количеством переводов, следует иметь в виду, что такой перевод в пределах месячного срока (а для случаев замещения отсутствующего работника в общей сложности в пределах месячного срока в течение календарного года) может иметь место неоднократно (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

§ 5. Учитывая, что Кодекс законов о труде предоставил администрации право при производственной необходимости переводить работника на не обусловленную трудовым договором работу на срок до 1 месяца, перевод в этом случае может иметь место без учета квалификации и специальности работника, если срок перевода не превышает срока, установленного законом (п. 3 того же пост.).

§ 6. Поскольку перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью является обязательным для работника, отказ от такого перевода при отсутствии уважительной причины является нарушением трудовой дисциплины. Наличие уважительных причин отказа от перевода суд обязан проверить (п. 8 того же пост.).

§ 7. В соответствии со ст. 14 Основ и ст. 26 КЗоТ РСФСР оплата труда работников, переведенных на другую работу в связи с производственной необходимостью, производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Таким образом, материальные интересы работников, переведенных на другую работу в связи с производственной необходимостью, полностью обеспечены. Если в нарушение действующего законодательства перевод в связи с производственной необходимостью длился свыше 1 месяца, гарантии, связанные с сохранением среднего заработка по прежней работе, применяются в течение всего срока перевода (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 12 августа 1966 г. по иску Васина — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 11, стр. 2).

§ 8. Необходимость замещения отсутствующего работника является частным случаем производственной необходимости. Временное заместительство допускается в исключительных случаях, когда нет штатного заместителя (помощника), а исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника связано с осуществлением распорядительных функций.

В соответствии со ст. 14 Основ и ст. 26 КЗоТ РСФСР продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать 1 месяца в общей сложности в течение календарного года. С согласия же работника временное заместительство может продолжаться и более длительные сроки.

Порядок оформления временного заместительства и его оплаты, излагаемый ниже, определяется (в той мере, в какой оно не противоречит ст. 14 Основ) разъяснением Госкомтруда и ВЦСПС от 29 декабря 1965 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 435).

Временное исполнение обязанностей по должности отсутствующего работника возлагается на другого работника приказом (распоряжением) по предприятию. Замещающему работнику выплачивается разница между его фактическим окладом (должностной оклад плюс

персональные и другие надбавки) и должностным окладом замещаемого работника (без указанных надбавок). Если, однако, замещающий работник является штатным заместителем или помощником отсутствующего работника (при отсутствии должности заместителя), разница в окладах не выплачивается. Не выплачивается разница в окладах и главному инженеру предприятия в период замещения им отсутствующего руководителя.

Замещающий работник премируется по условиям и в размерах, установленных по должности замещаемого им работника. При этом премия начисляется на должностной оклад замещающего работника. На разницу в окладах премия не начисляется.

При возложении на рабочего исполнения обязанностей служащего оплата труда и премирование за время замещения производятся по выполняемой работе.

В тех случаях, когда заработок работника за время замещения (с учетом разницы в окладах и премии) окажется ниже среднего заработка по его основной должности (работе), за ним сохраняется средний заработок.

§ 9. Назначение или перевод работника (в том числе штатного заместителя или помощника соответствующего руководителя) на вакантную должность не считается временным заместительством. Оплата труда этих работников и их премирование производятся по выполняемой работе, а освобождение от должности — в случаях и в порядке, предусмотренных законодательством.

Статья 27 КЗоТ РСФСР. Временный перевод на другую работу в случае простоя

В случае простоя рабочие и служащие переводятся с учетом их специальности и квалификации на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации на все время простоя либо на другое предприятие, в учреждение, организацию, но в той же местности на срок до одного месяца.

При переводе на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя за рабочими и служащими, выполняющими нормы выработки, сохраняется средний заработок по прежней работе, а за рабочими и служащими, не выполняющими нормы или переведенными на повременно оплачиваемую работу, сохраняется их тарифная ставка (оклад).

§ 1. Статья КЗоТ воспроизводит ч. 2 ст. 14 Основ (с разделением ее на две части).

§ 2. Простоем является временная приостановка работы по причинам производственного характера (например, вследствие отсутствия сырья, материалов, электроэнергии, поломки оборудования, станков). С тем чтобы избежать непроизводительных потерь рабочего времени и излишнего расходования государственных средств, закон обязывает администрацию при простое временно переводить освобождающихся работников на другую работу. Перевод на другую работу в связи с простоем производится всякий раз, когда имеет место простой, т. е. может быть неоднократным (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

§ 3. Поскольку перевод на другую работу в связи с простоем является обязательным для работника, отказ от такого перевода при

отсутствии уважительной причины является нарушением трудовой дисциплины. Наличие уважительных причин отказа от перевода суд обязан проверить (п. 8 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

§ 4. Предусмотренный ч. 2 ст. 14 Основ и ст. 27 КЗоТ РСФСР порядок сохранения заработка при переводах на нижеоплачиваемую работу в связи с простоем распространяется на всех рабочих и служащих независимо от их квалификации.

Статья 28 КЗоТ РСФСР. Ограничение перевода на неквалифицированные работы

При простое и в случае временного замещения отсутствующего работника не допускается перевод квалифицированных рабочих и служащих на неквалифицированные работы.

§ 1. Статья КЗоТ воспроизводит ч. 3 ст. 14 Основ.

§ 2. Установление правил, определяющих неквалифицированные работы, на которые не могут переводиться рабочие в связи с простоем, относится к компетенции Союза ССР (ч. 1 ст. 107 Основ). Впредь до издания новых правил, регулирующих этот вопрос, сохраняет силу постановление Наркомтруда СССР, запрещающее переводить в связи с простоем квалифицированных рабочих на дворовые работы по подноске, уборке и транспортировке (п. 4 пост. НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. — «ИНКТ» 1932 г. № 30).

В связи с этим Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР определением от 3 июля 1957 г. признала незаконным перевод шофера Демидова в связи с ремонтом машины на работу грузчика («Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953—1958 гг.)», стр. 18).

Статья 15 Основ. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 10), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего (статья 16), по инициативе администрации (статья 17) либо по требованию профсоюзного органа (статья 20);

5) перевод работника, с его согласия, на другую работу или переход на выборную должность;

6) отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Статья 29 КЗоТ РСФСР. Основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон;

2) истечение срока (пункты 2 и 3 статьи 17), кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу;

4) расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего (статьи 31—32) по инициативе администрации (статья 33) либо по требованию профсоюзного органа (статья 37);

5) перевод работника, с его согласия, на другую работу или переход на выборную должность. Прекращение трудового договора по этому основанию производится при переводе работника на другое предприятие, в учреждение, организацию;

6) отказ рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением, организацией;

7) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден (кроме случаев условного осуждения) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы.

Передача предприятия, учреждения, организации из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При слиянии, разделении или присоединении предприятий, учреждений, организаций трудовые отношения с согласия рабочего или служащего продолжаются; прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе администрации возможно только при сокращении численности или штата работников.

§ 1. В ст. 15 Основ (ст. 29 КЗоТ РСФСР) употребляются понятия «прекращение трудового договора» и «расторжение трудового договора». Во многих статьях Основ и КЗоТ (например, ст. ст. 73, 82, 91, 99 Основ и ст. ст. 170, 183, 213, 235 КЗоТ РСФСР) вместо этих понятий употребляется термин «увольнение».

Указанные понятия не однозначны по своему содержанию. Наиболее емким и широким является понятие «прекращение трудового договора». Им охватываются все виды окончания действия трудового договора, в том числе и выбытие работника из списков личного состава в связи со смертью. Этого последнего случая увольнение, разумеется, в виду не имеет. Во всем же остальном понятие «увольнение» идентично понятию «прекращение трудового договора». Понятие же «расторжение трудового договора» значительно у́же. Оно охватывает лишь случаи прекращения трудового договора (увольнения) по инициативе работника, по инициативе администрации и по требованию профсоюза.

§ 2. Соглашение сторон является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, отличающимся от расторжения трудового договора по инициативе работника и расторжения трудового договора по инициативе администрации тем, что здесь необходимо совместное волеизъявление сторон, направленное на окончание

трудовых отношений. Последнее обстоятельство, разумеется, не исключает проявления соответствующей первоначальной инициативы работником либо администрацией.

Если стороны согласились расторгнуть трудовой договор, то он прекращается по соглашению сторон в любое время. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии администрации и работника (п. 7^1 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. 22 января 1974 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 3, стр. 23).

§ 3. Для определения возможной сферы применения соглашения сторон как самостоятельного основания прекращения трудового договора необходимо прежде всего сопоставить п. 1 ст. 15 Основ (п. 1 ст. 29 КЗоТ РСФСР) с ч. 2 ст. 31 КЗоТ РСФСР.

Нетрудно заметить, что ч. 2 ст. 31 КЗоТ РСФСР относит к сфере «договоренности между работником и администрацией» (т. е. к сфере соглашения сторон) лишь вопрос о сроке расторжения трудового договора («до истечения двухнедельного срока»). Сама же инициатива расторжения трудового договора исходит от работника и проявляется в форме подачи им заявления с просьбой об увольнении по собственному желанию. Естественно, что при этих условиях расторжение трудового договора оформляется как увольнение по инициативе работника, а не как прекращение трудового договора по соглашению сторон.

Прекращение же трудового договора по соглашению сторон может иметь место лишь тогда, когда содержанием соглашения является обоюдное желание сторон трудового договора прекратить трудовые отношения.

§ 4. Срочный трудовой договор (пп. 2 и 3 ст. 10 Основ; пп. 2 и 3 ст. 17 КЗоТ РСФСР) прекращается с истечением его срока, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (см. ст. 30 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

Рассматривая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с истечением срока договора, суд не должен входить в рассмотрение тех фактических обстоятельств, которые побудили администрацию отказаться от перезаключения трудового договора на новый срок или к его продлению на срок неопределенный (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 11 ноября 1969 г. по иску Рожок — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1970 г. № 2, стр. 3).

Истечение срока договора является самостоятельным основанием его прекращения, а не увольнением по инициативе администрации. Поэтому для прекращения трудового договора в связи с истечением его срока согласия фабзавместкома не требуется (пост. Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1965 г. № 40, ст. 587).

При прекращении трудового договора по данному основанию не могут приниматься во внимание и специальные дополнительные гарантии, направленные против необоснованных увольнений по инициативе администрации работников некоторых категорий, например запрещение увольнения беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст. 73 Основ; ст. 170 КЗоТ

РСФСР); запрещение увольнения членов фабзавместкома без согласия вышестоящего комитета профсоюза (ст. 99 Основ; ст. 235 КЗоТ РСФСР) и т. д.

§ 5. Призыв или поступление рабочего или служащего на военную службу является безусловным основанием прекращения трудового договора.

Военнослужащие, по каким-либо причинам освобожденные от военной службы, уволенные в запас или отчисленные из учебного заведения, имеют право возвратиться на прежнее место работы (должность), если со дня призыва (поступления) их в Вооруженные Силы СССР прошло не более 3 месяцев, не считая времени переезда к месту постоянного жительства (п. 3 Инструкции Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1968 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 7).

Исполкомы местных Советов депутатов трудящихся, а также руководители предприятий обязаны предоставлять работу рабочим и служащим, уволенным в запас со срочной или сверхсрочной службы, не позднее месячного срока со дня обращения с учетом их специальности (в том числе приобретенной в период прохождения военной службы) и опыта работы. За лицами, работавшими до призыва на предприятиях, сохраняется право поступления на то же предприятие (п. 4 той же Инструкции).

§ 6. О расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего см. ст. 16 Основ, ст. ст. 31 и 32 КЗоТ РСФСР и комментарий к ним.

§ 7. О расторжении трудового договора по инициативе администрации см. ст. 17 и пп. 3 и 4 ст. 106 Основ, ст. ст. 33 и 254 КЗоТ РСФСР и комментарии к ним.

§ 8. О расторжении трудового договора по требованию профсоюзного органа см. ст. 20 Основ и ст. 37 КЗоТ РСФСР и комментарий к ним.

§ 9. Перевод работника с его согласия на другую работу является основанием прекращения трудового договора по прежнему месту работы, если такой перевод производится в другое предприятие, учреждение. Перевод работника с его согласия на другую работу в том же предприятии не прекращает действия трудового договора, а лишь изменяет его содержание. Переход работника на выборную должность прекращает действие прежнего трудового договора.

§ 10. Перевод рабочего или служащего на работу в другую местность, хотя бы и вместе с предприятием, может последовать только с его согласия (см. ст. 25 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием является самостоятельным основанием прекращения трудового договора.

Отказ работника от перевода на работу в другую местность, если предприятие, учреждение в эту местность не переезжает, основанием для увольнения не является.

С работниками, перевод которых не будет признан необходимым в связи с переездом предприятия в другую местность, трудовой договор расторгается не по п. 6 ст. 29 КЗоТ РСФСР, а применительно к п. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР.

§ 11. Вступление в законную силу приговора суда является основанием к прекращению трудового договора лишь в том случае,

если работник осужден к наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы. К числу таких наказаний относятся: лишение свободы, ссылка, высылка, исправительные работы не по месту работы, лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, увольнение от должности. Исключает возможность продолжения данной работы и является основанием прекращения договора по п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР также условное осуждение работника к лишению свободы с обязательным привлечением осужденного к труду не по месту основной работы в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 июня 1970 г. (ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 30 ноября 1970 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1970 г. № 48, ст. 514).

В тех случаях, когда работник хотя и совершил преступление, но к нему было применено судом наказание, не исключающее возможности продолжения данной работы (например, исправительные работы по месту работы, штраф), прекращения трудового договора в порядке п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР не наступает. Это не исключает возможности расторгнуть трудовой договор по инициативе администрации, но лишь при наличии к тому предусмотренных законодательством оснований увольнения (см., напр., п. 2 ст. 254 КЗоТ РСФСР).

Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора в соответствии с п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР может быть издан лишь после вступления приговора суда в законную силу (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 4 февраля 1972 г. по иску Воробьева — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 5, стр. 1). При этом, если работник до вступления приговора суда в законную силу был заключен под стражу или в установленном порядке отстранен от работы (см. ст. 38 КЗоТ и комментарий к ней), днем увольнения указывается день заключения под стражу или отстранения от работы.

§ 12. Статья 15 Основ и ст. 29 КЗоТ РСФСР не содержат исчерпывающего перечня оснований прекращения трудового договора. Так, в соответствии со ст. 23 КЗоТ РСФСР прекращение трудового договора может иметь место в связи с освобождением работника от работы при неудовлетворительном результате испытания.

Прекращение трудового договора с работниками некоторых категорий при определенных условиях помимо общих оснований может быть произведено по дополнительным основаниям, предусмотренным ст. 254 КЗоТ РСФСР и некоторыми другими законодательными актами Союза ССР и союзных республик.

Прекращение трудового договора возможно также в силу нарушения требований ст. 20 КЗоТ РСФСР.

§ 13. При прекращении трудового договора после введения Основ в действие основания прекращения трудового договора указывались в соответствии со ст. ст. 15, 16, 17 и 20 Основ лишь впредь до введения в действие новых кодексов законов о труде союзных республик. Дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих (пп. 3 и 4 ч. 1 ст. 106 Основ) указывались в этот период в соответствии не со ст. 106 Основ, а с актами законодательства Союза ССР и союзных республик, которыми такие основания установлены (ст. 4 Указа Президиу-

ма Верховного Совета СССР от 30 ноября 1970 г.—«Ведомости Верховного Совета СССР» 1970 г. № 48, ст. 514).

При прекращении трудового договора после введения в действие КЗоТ РСФСР основания прекращения трудового договора указываются в соответствии со ст. ст. 23, 29, 31, 32, 33, 37 и 254 КЗоТ РСФСР. Другие дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих указываются в соответствии с актами законодательства Союза ССР и РСФСР, которыми такие основания установлены (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 марта 1972 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 12, ст. 301). Аналогичные нормы содержатся в указах Президиумов Верховных Советов других союзных республик о введении в действие новых КЗоТ.

§ 14. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) администрации (п. 9 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

Статья 30 КЗоТ РСФСР. Продолжение действия срочного трудового договора на неопределенный срок

Если по истечении срока трудового договора (пункты 2 и 3 статьи 17) трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие договора считается продолженным на неопределенный срок.

Согласно ст. 30 КЗоТ РСФСР истечение срока трудового договора не влечет автоматически прекращения этого договора. Если работник продолжает трудиться и администрация предприятия или учреждения не возражает против этого, договор автоматически признается продолженным на прежних условиях на срок неопределенный.

При таких обстоятельствах увольнение работников по инициативе администрации может последовать лишь на общих основаниях (ст. ст. 33 и 254 КЗоТ РСФСР).

Статья 16 Основ. Расторжение трудового договора по инициативе рабочего или служащего

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели.

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 10) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Статья 31 КЗоТ РСФСР. Расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, по инициативе рабочего или служащего

Рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении этого срока рабочий или служащий вправе прекратить работу, а администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

§ 1. В ст. 37 КЗоТ Азербайджанской ССР уточнено, что, «если по истечении двух недель со дня подачи заявления работник не был освобожден от работы и сам не прекратил работу, заявление об увольнении по собственному желанию утрачивает силу». В несколько иной редакции указанное правило предусмотрено и ст. 32 КЗоТ Грузинской ССР.

В ст. 38 КЗоТ УССР особо оговорено, что, «если работник после окончания двухнедельного срока не оставил работы и не требует расторжения трудового договора, администрация не вправе уволить его по поданному раньше заявлению».

В ст. 34 КЗоТ Армянской ССР и в ст. 36 КЗоТ Молдавской ССР дополнительно указано, что «до истечения двухнедельного срока работник вправе в любое время взять свое заявление обратно или подать новое заявление, отменяющее прежнее. В этом случае администрация может уволить работника только при условии, если до подачи им заявления, отменяющего первое, на его место приглашен новый работник».

В КЗоТ Литовской ССР имеется специальная статья (41), предусматривающая, что рабочие и служащие вправе отозвать свое заявление о расторжении трудового договора только до издания администрацией предприятия, учреждения, организации приказа об увольнении в связи с этим заявлением.

§ 2. Правом на расторжение трудового договора при условии письменного предупреждения администрации за две недели наделены лишь те рабочие и служащие, которые заключили трудовой договор на неопределенный срок.

Работник, заключивший срочный трудовой договор, может требовать его досрочного расторжения лишь при наличии уважительных причин (см. ч. 2 ст. 16 Основ; ст. 32 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

В течение срока отбывания исправительных работ без лишения свободы запрещается увольнение осужденных с работы по собственному желанию без разрешения органов, ведающих исполнением этого вида наказания (ст. 44 Основ исправительно-трудового законодательства Союза ССР и союзных республик — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 29, ст. 247; ст. 94 ИТК РСФСР).

§ 3. Расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 16 Основ и ст. 31 КЗоТ РСФСР,

может любой работник независимо от того, какую должность он занимает.

§ 4. Основная цель предупреждения заключается в том, чтобы дать возможность администрации подобрать нового работника на место увольняющегося по собственному желанию. Поэтому работник вправе предупредить администрацию за 2 недели не только в период работы, но и во время выполнения государственных и общественных обязанностей, перед уходом в отпуск или во время отпуска, а также болезни.

§ 5. Работник, временно переведенный на нижеоплачиваемую работу в порядке дисциплинарного взыскания или привлеченный к уголовной ответственности, не лишен права расторгнуть трудовой договор по своей инициативе с предупреждением за 2 недели в любое время. Однако подача работником заявления об увольнении по собственному желанию не исключает возможности его увольнения по другому основанию, если такое основание имеется к моменту издания приказа об увольнении.

§ 6. Нежелание администрации освободить рабочего или служащего впредь до подыскания на его место другого работника или по каким-либо другим причинам, отказ ее по истечении 2 недель со дня предупреждения об уходе издать приказ (распоряжение) об увольнении данного рабочего или служащего юридического значения не имеют.

В случае задержки администрацией оформления увольнения по собственному желанию (не выдана своевременно трудовая книжка, не произведен денежный расчет) работник, оставив работу, имеет право требовать с предприятия выплаты заработной платы за время задержки трудовой книжки и расчета (см. ст. 99 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

§ 7. Администрация в соответствии со ст. 31 КЗоТ РСФСР не вправе уволить работника до истечения 2 недель со дня предупреждения без его согласия. Досрочное увольнение может последовать здесь лишь по договоренности между работником и администрацией. Если такого рода договоренность касается лишь срока расторжения трудового договора, а не самого основания его прекращения (см. комментарий к ст. 29 КЗоТ, § 3—4), трудовой договор расторгается по ст. 31, а не по п. 1 ст. 29 КЗоТ РСФСР.

§ 8. Самовольное оставление рабочим или служащим работы до истечения 2-недельного срока со дня предупреждения администрации рассматривается как прогул без уважительной причины.

§ 9. Работник, предупредивший администрацию о расторжении трудового договора, заключенного на неопределенный срок, вправе до истечения срока предупреждения отозвать свое заявление, и увольнение в таком случае не производится, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законом не может быть отказано в заключении трудового договора, и в иных случаях, если они предусмотрены кодексами законов о труде союзных республик (подпункт «б» п. 7 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. 22 января 1974 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 3, стр. 23).

О недопустимости отказа в заключении трудового договора работнику, приглашенному на работу в порядке перевода, см. ст. 18 КЗоТ РСФСР.

Об иных случаях, исключающих возможность отзыва своего заявления обратно, предусмотренных КЗоТ союзных республик, см. § 1 комментария к настоящей статье.

§ 10. Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (подпункт «б» п. 7 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. 22 января 1972 г.).

§ 11. Расторжение трудового договора по ст. 31 КЗоТ РСФСР может иметь место только тогда, когда подача заявления об увольнении является добровольным волеизъявлением, а не результатом воздействия со стороны администрации (например, заявление подано в связи с угрозой увольнения за невыполнение трудовых обязанностей, в состоянии крайнего возбуждения, вызванного необоснованными требованиями администрации). В последнем случае суды неизменно признают увольнение незаконным (см., напр., материалы обобщения судебной практики Верховного Суда РСФСР — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 3).

§ 12. Об особенностях увольнения с работы несовершеннолетних по их инициативе см. комментарий к ст. 183 КЗоТ.

§ 13. На многих предприятиях установилась твердая практика: о каждом поданном заявлении об уходе по собственному желанию администрация немедленно сообщает фабзавместкому. Жизнь показала, что в ряде случаев причины, побудившие работника подать заявление об увольнении, вполне устранимы. Такими причинами могут быть, в частности, факты нарушения администрацией трудового законодательства, невнимательное отношение к нуждам работников. Особенно тщательно выясняются причины, побудившие несовершеннолетних подать заявление об увольнении по собственному желанию. В результате вмешательства комитета профсоюза работник нередко остается на производстве. Разумеется, что фабзавместком не может ограничить право работника уйти с работы по собственному желанию.

Статья 32 КЗоТ РСФСР. Расторжение срочного трудового договора по инициативе рабочего или служащего

Срочный трудовой договор (пункты 2 и 3 статьи 17) подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

§ 1. Статья воспроизводит ч. 2 ст. 16 Основ.

§ 2. Работник, принявший на себя обязательство проработать на данном предприятии определенный период времени, может быть освобожден от выполнения этого обязательства лишь при наличии уважительных причин, примерный перечень которых приведен в ч. 2 ст. 16 Основ и в ст. 32 КЗоТ РСФСР.

§ 3. При отказе администрации расторгнуть срочный трудовой договор по требованию работника последний вправе обратиться за разрешением вопроса в органы по рассмотрению трудовых споров.

Таким образом, при наличии разногласий между работником и администрацией окончательную оценку уважительности причин, являющихся основанием для предъявления работником требования о досрочном расторжении трудового договора, дают органы, рассматривающие трудовой спор.

§ 4. Лишь в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 16 Основ и ст. 32 КЗоТ, может быть досрочно расторгнут трудовой договор с лицами, направленными на работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, профессионально-технического училища и с работниками, прошедшими обучение новым профессиям и обязанными проработать на производстве установленный срок (подпункт «б» п. 7 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 6).

Статья 17 Основ. Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;

2) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула без уважительных причин (в том числе появления на работе в нетрезвом состоянии);

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Союза ССР не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Статья 33 КЗоТ РСФСР. Расторжение трудового договора по инициативе администрации

Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия могут

быть расторгнуты администрацией предприятия, учреждения, организации лишь в случаях:

1) ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников;

2) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы;

3) систематического неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания;

4) прогула без уважительных причин (в том числе появления на работе в нетрезвом состоянии);

5) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Союза ССР не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании. За рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности;

6) восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу.

Увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе администрации в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 5 настоящей статьи) и в период пребывания работника в ежегодном отпуске,— за исключением случаев полной ликвидации учреждения, предприятия, организации.

§ 1. В ст. 263 КЗоТ Литовской ССР предусмотрено, что администрация предприятия, учреждения, организации обязана сообщать фабричному, заводскому, местному комитету профессионального союза о предстоящем сокращении штатов. Перечень подлежащих сокращению должностей представляется фабричному, заводскому, местному комитету не позднее чем за две недели до увольнения соответствующих работников.

§ 2. Статья 17 Основ и ст. 33 КЗоТ РСФСР содержат исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе администрации. По этим основаниям трудовой договор может быть расторгнут со всеми категориями рабочих и служащих. О дополнительных основаниях для расторжения трудового договора по инициативе администрации с некоторыми категориями рабочих и служащих при определенных условиях см. ст. 254 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней.

Увольнение рабочих и служащих по каким-либо иным основаниям, кроме указанных в законе (за самовольное занятие квартиры, в связи с переходом на пенсию и т. д.), не допускается (см., напр.,

определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Муратова — «Советская юстиция» 1961 г. № 10, стр. 26).

ЛИКВИДАЦИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ, СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ИЛИ ШТАТА РАБОТНИКОВ

§ 3. Полная ликвидация учреждений имеет место в условиях социалистического хозяйства крайне редко, в основном в целях совершенствования системы управления народным хозяйством и сокращения излишних звеньев этой системы.

Сокращение численности или штата работников является одним из мероприятий по улучшению работы предприятия, учреждения, организации, а также укомплектованию их наиболее квалифицированными кадрами (п. 9 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 4. Расторжение трудового договора вследствие сокращения численности или штата работников возможно как при фактическом сокращении объема работ, так и при проведении различных технических и организационных мероприятий, позволяющих сократить численность работников, хотя объем работ остается неизменным или даже увеличивается.

Расторжение трудового договора по п. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР возможно и в тех случаях, когда в связи с изменением характера работ сокращается лишь численность работников определенных профессий и специальностей, в то время как численность работников других профессий и специальностей увеличивается.

Реорганизация предприятий, учреждений в форме их слияния и разъединения не может служить основанием к расторжению трудового договора по п. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР, если при этом не происходит сокращение численности или штата работников (см. материалы обобщения судебной практики Верховного Суда РСФСР — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 3).

Не может служить основанием для увольнения по сокращению штата одно лишь изменение наименования должности без изменения содержания выполняемой работы (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 1 марта 1961 г. по иску Ивашко — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1961 г. № 5, стр. 13).

§ 5. Разрешая иски о восстановлении на работе лиц, уволенных в связи с сокращением численности или штата работников, суды обязаны выяснить, имело ли место в действительности такое сокращение и соблюдены ли администрацией нормы трудового законодательства, регулирующие порядок увольнения по данному основанию; учтена ли возможность перевода работника с его согласия на другую работу; оказано ли предпочтение определенным категориям работников в оставлении на работе и др. (п. 9 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 6. Факт сокращения численности или штата работников может быть установлен на основании ознакомления с планом по труду; приказами руководителей предприятий и вышестоящих органов; штатными расписаниями; материалами о сокращении фондов заработной платы; данными об изменении характера работы предприятия,

влекущими изменения в количественном составе работников определенных профессий и специальностей, и т. д.

В новых условиях планирования и экономического стимулирования предприятия самостоятельно устанавливают структуру управления (п. 5 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. № 729 — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 153). При этом утвержденные директором предприятия штаты, а также смета административно-управленческих расходов регистрации в финансовых органах не подлежат (п. 82 Положения о предприятии).

При формировании структуры управления и штатов руководители предприятий ориентируются на утвержденные министерствами типовые структуры, нормативы численности и типовые штаты. Однако возможны и определенные отклонения от них, если это приводит к более рациональной системе управления и уменьшению численности управленческого аппарата.

§ 7. Прием на освободившуюся должность нового работника, ранее не работавшего на данном предприятии, свидетельствует о том, что в действительности сокращение штатов не производилось, и дает основание для восстановления неправильно уволенного (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 2 августа 1957 г. по иску Хрулева — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1953—1958 гг.)», стр. 29).

§ 8. Проверка судом самого факта сокращения численности или штата работников отнюдь не равнозначна проверке целесообразности проведения соответствующих мероприятий. Так, рассмотрев дело по иску Паюсова, уволенного по сокращению штатов, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР указала, что суд не вправе обсуждать вопрос о целесообразности сокращения штата («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1969 г. № 6, стр. 2).

§ 9. Работник, занимающий должность, не предусмотренную штатным расписанием, подлежит увольнению применительно к увольнению по сокращению штатов (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 22 марта 1963 г. по иску Ищенко — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 39). В таком же порядке может быть уволен временный работник, проработавший свыше 4 месяцев на должности отсутствующего работника, в случае возвращения последнего на работу (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Полушкиной — там же, стр. 40).

При перемещении предприятия или учреждения в другую местность работники, перевод которых не признан необходимым администрацией, могут быть уволены применительно к п. 1 ст. 33 КЗоТ (ср. п. 10 пост. Наркомтруда СССР от 10 апреля 1930 г. — «ИНКТ» 1930 г. № 13).

§ 10. Согласно ст. 17 Основ и ст. 33 КЗоТ РСФСР увольнение в случае ликвидации предприятия, учреждения, организации, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (см. ниже, § 41).

§ 11. О рабочих и служащих, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, см. ст. 34 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней.

§ 12. Ранее действовавшие КЗоТ союзных республик в качестве одного из оснований увольнения по инициативе администрации предусматривали приостановку работ на срок более 1 месяца по причинам производственного характера (см., напр., п. «б» ст. 47 КЗоТ РСФСР 1922 г.). Основы и новые кодексы законов о труде союзных республик указанного основания расторжения трудового договора не содержат. Следовательно, приостановку работы следует во всех случаях рассматривать как простой, на время которого работники должны переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в соответствии со ст. 14 Основ и ст. 27 КЗоТ РСФСР (см. «Советская юстиция» 1973 г. № 1, стр. 7).

НЕСООТВЕТСТВИЕ РАБОТНИКА ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ ИЛИ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЕ

§ 13. Пункт 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР устанавливает четкое понятие несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе. Причинами его являются лишь недостаточная квалификация либо состояние здоровья, препятствующие продолжению данной работы. Недостатки в работе, вызванные иными причинами (например, небрежностью), не могут служить основанием для увольнения по данному основанию (см., напр., материалы обобщения судебной практики Верховного Суда РСФСР — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 4).

§ 14. Увольнение по несоответствию не может быть признано обоснованным, если по делу не установлены конкретные факты, подтверждающие несоответствие работника выполняемой работе (например, систематическое невыполнение установленных норм выработки, ненадлежащее качество работы) (ср. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Козлова — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 43).

§ 15. Не может быть основанием для увольнения и отсутствие у работника специального образования, если оно не является согласно закону обязательным условием допуска к данной работе, а по деловым качествам и опыту работник пригоден к ее выполнению (наличие специального образования является обязательным условием для занятия, например, должности врача, а наличие свидетельства, дающего право на управление автомобилем, — для выполнения работы водителя). Однако одно наличие диплома или свидетельства о специальном образовании не является бесспорным доказательством пригодности работника к соответствующей работе.

§ 16. Одним из доказательств несоответствия занимаемой должности руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи могут являться материалы их аттестации.

Постановлением Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 18, ст. 103) министерствам и ведомствам СССР

и Советам Министров союзных республик рекомендовано периодически проводить аттестацию указанных специалистов в целях их наиболее рационального использования, повышения эффективности их труда и ответственности за порученное дело. При аттестации определяются деловые качества работников и делаются выводы об их соответствии занимаемой должности.

Порядок проведения аттестации названных специалистов регулируется Положением, утвержденным по поручению правительства Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Госкомтрудом 5 октября 1973 г. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1974 г. № 1).

С учетом заключения аттестационной комиссии руководитель предприятия может принять решение о переводе работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, с его согласия на другую работу. При невозможности перевода работника с его согласия на другую работу руководитель предприятия может в срок не более 2 месяцев со дня аттестации в установленном порядке расторгнуть с ним трудовой договор в соответствии с законодательством СССР и союзных республик (п. 12 названного Положения). Таким образом, расторжение трудового договора оформляется в данном случае в соответствии с п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР.

Расторжение трудового договора по п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР с руководящими, инженерно-техническими работниками и другими специалистами предприятий промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи на основе материалов аттестации не следует смешивать с освобождением от работы по результатам аттестации некоторых работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов, которое является самостоятельным дополнительным основанием прекращения трудового договора (см. комментарий к ст. 254 КЗоТ, § 10).

§ 17. Состояние здоровья может быть причиной увольнения работника, если наступило стойкое снижение трудоспособности, препятствующее выполнению определенной работы. Временная утрата трудоспособности не может служить основанием для увольнения работника по данному основанию. Частичная утрата работником трудоспособности сама по себе не может являться основанием для увольнения, если работник надлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности и данная работа по состоянию здоровья ему не противопоказана.

Работник, надлежащим образом выполняющий свои обязанности, может быть уволен на основании медицинского заключения лишь в том случае, если он занят на такой работе, выполнение которой может быть поручено только лицам, прошедшим обязательное медицинское освидетельствование (водители, работники детских, лечебно-профилактических, пищевых предприятий, учреждений и т. д.), или если по заключению медицинских органов выполнение данной работы опасно для его жизни и здоровья.

§ 18. Увольнение в связи с несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (см. ниже, § 41).

§ 19. Увольнение в связи с утратой доверия, а равно увольнение за аморальные проступки лиц, осуществляющих воспитательные функции, не могут рассматриваться как частные случаи расторжения трудового договора по мотивам несоответствия работника занимаемой должности. Это — дополнительные основания для прекращения трудового договора, которые регулируются специальными актами (см. ст. 254 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

СИСТЕМАТИЧЕСКОЕ НЕИСПОЛНЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

§ 20. В соответствии с п. 3 ст. 17 Основ (п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР) основанием расторжения трудового договора является систематическое неисполнение работником именно трудовых обязанностей.

Неправильные действия работника, не имеющие отношения к его трудовым обязанностям (например, нарушение порядка в общественных местах, самовольное занятие квартиры, невыполнение различных общественных поручений), не могут служить основанием для его увольнения.

Не является нарушением трудовой дисциплины и отказ выполнить работу, не входящую в обязанности работника (за исключением установленных законом случаев, при которых допускается перевод работника на другую работу независимо от его согласия,— см. ст. ст. 14 и 56 Основ; ст. ст. 26, 27 и 135 КЗоТ РСФСР).

§ 21. Увольнение за неисполнение трудовых обязанностей может последовать независимо от того, регламентированы ли эти обязанности трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка или какими-либо иными актами (уставами о дисциплине, тарифно-квалификационными справочниками, должностными инструкциями, техническими правилами и т. д.).

При всех условиях работник должен точно знать круг своих обязанностей, за неисполнение которых он может быть уволен. Если соответствующие обязанности работника должным образом не регламентированы, увольнение за их невыполнение не допускается (см. материалы обобщения судебной практики Верховного Суда РСФСР — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 5).

§ 22. Неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим (из-за недостаточной квалификации, плохого состояния здоровья, отсутствия нормальных условий работы и т. д.), не может являться причиной увольнения, поскольку в действиях работника нет признаков вины. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда СССР признала неправильным увольнение Ягубяна за то, что он уснул на работе, поскольку по распоряжению администрации Ягубян работал три смены подряд («Социалистическая законность» 1954 г. № 5, стр. 45).

§ 23. Увольнение в соответствии с п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР за однократное нарушение трудовой дисциплины независимо от его

тяжести недопустимо. Оно может иметь место лишь в том случае, когда такие нарушения приняли систематический характер.

Понятие систематичности непосредственно законом не определено. Пленум Верховного Суда СССР разъяснил, что, разрешая иски о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по рассматриваемому основанию, судам следует иметь в виду, что при конкретных обстоятельствах, с учетом характера совершенного работником дисциплинарного проступка и ранее примененной меры взыскания, систематическим неисполнением служебных обязанностей может быть признано и повторное неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (п. 10 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). Это разъяснение имеет двоякий смысл. С одной стороны, признается, что не всегда повторное нарушение трудовых обязанностей может рассматриваться как система нарушений трудовой дисциплины, а с другой — указывается, что при определенных условиях, предусмотренных разъяснением, даже повторное нарушение трудовых обязанностей дает основание считать нарушения систематическими.

§ 24. В п. 3 ст. 17 Основ законодательства о труде (п. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР) указано на возможность расторгнуть трудовой договор лишь в случае, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания. Таким образом, правовое значение придается не всем мерам общественного воздействия, а лишь тем, которые можно рассматривать как общественные взыскания.

Под мерами общественного взыскания, которые наряду с мерами дисциплинарного взыскания учитываются при решении вопроса об увольнении за систематическое неисполнение трудовых обязанностей, следует понимать взыскания за неисполнение служебных обязанностей, примененные к работнику товарищеским судом, общественными организациями в соответствии с положениями и уставами, определяющими их деятельность (п. 10 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). Такие общественные взыскания могут быть наложены: профсоюзным собранием, комитетами и советами профсоюзов, комсомольским собранием. Если товарищеский суд или общественная организация, обсудив действия нарушителя, этим и ограничились, не приняв решения о взыскании, подобное обсуждение не может учитываться при решении вопроса об увольнении за систематическое нарушение трудовых обязанностей.

Меры общественного взыскания, которые были применены к работнику не за нарушения трудовой дисциплины (например, за нарушение общественного порядка, неправильное поведение в быту), при решении вопроса об увольнении не учитываются.

Поскольку лишение премий работников, допустивших прогулы и производственные упущения, не рассматривается в качестве дисциплинарного взыскания, то при решении вопроса об увольнении за систематическое неисполнение трудовых обязанностей оно не учитывается.

§ 25. При решении вопроса о возможности уволить работника не учитываются те меры дисциплинарного или общественного взыскания, которые были в установленном порядке погашены давностью,

сняты, отменены. Следует иметь в виду, что, если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник (ст. 137 КЗоТ РСФСР; п. 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.).

Не должны учитываться при увольнении и те дисциплинарные взыскания, которые не были своевременно доведены до сведения работника, а объявлены ему лишь вместе с приказом об увольнении.

Решение товарищеского суда об объявлении товарищеского предупреждения, общественного порицания или общественного выговора действует в течение года; если в течение этого срока работник не совершит нового правонарушения, мера взыскания считается снятой.

Товарищеский суд по ходатайству общественной организации, руководителя предприятия, по заявлению лица, привлекавшегося к товарищескому суду, а равно по собственной инициативе имеет право снимать наложенные им меры взыскания и до истечения годичного срока (ст. 20 Положения о товарищеских судах, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июля 1961 г.,— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 26, ст. 371).

Как известно, уставы общественных организаций не предусматривают автоматического снятия взысканий по истечении определенного срока. Однако на практике исходят из того, что эти меры общественного взыскания, примененные к работнику за нарушение трудовой дисциплины, учитываются при увольнении за систематическое неисполнение трудовых обязанностей в течение такого же времени, как и дисциплинарные взыскания или меры взыскания, вынесенные товарищеским судом, т. е. в пределах 1 года.

В ст. 166 КЗоТ Литовской ССР эта практика получила законодательное закрепление.

§ 26. Пункт 5 ст. 56 Основ (п. 5 ст. 135 КЗоТ РСФСР) рассматривает увольнение за нарушение трудовой дисциплины в качестве меры дисциплинарного взыскания. Следовательно, все правовые гарантии, относящиеся к порядку наложения дисциплинарных взысканий, должны применяться и при увольнении работников за систематическое неисполнение трудовых обязанностей. Именно поэтому ст. 35 КЗоТ РСФСР предусмотрено, что увольнение за нарушение трудовой дисциплины возможно лишь в пределах 1 месяца со дня обнаружения проступка. При этом не имеет значения, в течение какого срока вопрос об увольнении находился на согласовании в фабзавместкоме.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено лишь одно дисциплинарное взыскание (ст. 136 КЗоТ РСФСР; п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Поэтому нельзя уволить работника за тот же проступок, за который на него уже было наложено дисциплинарное взыскание.

Поскольку администрация имеет право передать материалы о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации вместо применения дисциплинарного взыскания (ст. 56 Основ; ст. 138 КЗоТ РСФСР), увольнение

работника, если за проступок, послуживший поводом к увольнению, уже было применено общественное взыскание, недопустимо.

Увольняя работника за систематическое неисполнение трудовых обязанностей, администрация обязана указать, какие именно проступки совершил работник ко времени увольнения (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 29 февраля 1968 г. по иску Дедковой — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1968 г. № 3, стр. 27).

Суды проверяют, был ли совершен работником проступок, за который применены меры дисциплинарного взыскания, и соблюдены ли администрацией правила применения этих мер взыскания и порядок увольнения (п. 10 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). В частности, суд не может без всякой проверки признать правильным наложение взысканий, основываясь на одних лишь выписках из приказов, представленных ответчиком, а должен проверить обоснованность и правильность их наложения (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 12 марта 1971 г. по иску Голодного — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 5, стр. 7).

§ 27. Увольнение с работы за неисполнение работником его трудовых обязанностей следует рассматривать как крайнюю меру дисциплинарного воздействия. Поэтому даже в том случае, когда формальное основание для увольнения имеется, суд может вынести решение о восстановлении на работе, если совершенные работником нарушения трудовой дисциплины не настолько серьезны, чтобы признать оставление его на работе несовместимым с интересами производства. Так, Судебная коллегия Верховного Суда РСФСР, рассмотрев дело по иску Шибаева, уволенного за систематическое нарушение трудовой дисциплины, указала, что совершенные им проступки по своей незначительности не могли служить основанием для увольнения с работы («Советская юстиция» 1960 г. № 7, стр. 26).

Вместе с тем недопустимо восстановление на работе злостных нарушителей трудовой дисциплины, поскольку это наносит ущерб борьбе с пьянством, прогулами и другими нарушениями («Обзор судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР и отдела по надзору за законностью рассмотрения в судах гражданских дел Прокуратуры СССР» — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1968 г. № 6, стр. 40).

ПРОГУЛ БЕЗ УВАЖИТЕЛЬНЫХ ПРИЧИН

§ 28. Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками рабочие и служащие, появившиеся на работе в нетрезвом состоянии (п. 25 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.).

Прогулом признается также:

а) оставление работы без предупреждения администрации о расторжении трудового договора;

б) оставление работы до истечения двухнедельного срока предупреждения без согласия администрации;

в) оставление работы лицом, заключившим срочный трудовой договор, до истечения срока без разрешения администрации или решения компетентного органа;

г) оставление работы молодым специалистом до истечения установленного 3-летнего срока и оставление работы выпускником профессионально-технического училища до истечения установленного срока.

Опоздание на работу (независимо от его длительности), преждевременный уход с нее, бездельничанье или сон в рабочее время прогулом не являются и не могут служить причиной увольнения по рассматриваемому основанию.

§ 29. Не считается прогулом невыход на работу по уважительным причинам (болезнь, уход за заболевшим членом семьи и т. д.).

Оценка причин невыхода на работу должна производиться самым тщательным образом. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР, рассмотрев 15 апреля 1966 г. дело по иску Окатова, указала, что не может служить основанием для увольнения за прогул отсутствие у работника больничного листка, если установлено, что невыход на работу был вызван болезнью («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 8, стр. 3). Та же Судебная коллегия, рассмотрев дело по иску Мартыненко, которая опоздала из отпуска на 3 дня в связи с трудностями по приобретению железнодорожного билета, признала указанную причину опоздания уважительной («Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 68).

§ 30. Работник, явившийся на работу (кроме случаев явки на работу в нетрезвом состоянии), но не допущенный администрацией к выполнению трудовых обязанностей, не может быть уволен за прогул без уважительных причин (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 31 января 1966 г. по иску Клюхиной — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 5, стр. 1).

§ 31. Прогулом является неявка без уважительных причин на работу, на которую работник был переведен в соответствии с действующим законодательством (в порядке наложения дисциплинарного взыскания, в связи с производственной необходимостью или простоем). Однако не может быть признан прогулом отказ работника приступить к той работе, на которую он был переведен с нарушением закона.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, переведенных на другую работу и уволенных за прогул в связи с отказом приступить к новой работе, суды проверяют законность самого перевода. Администрация не вправе при отсутствии согласия работника переводить его в порядке дисциплинарного взыскания на работу, связанную с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на него может быть возложена полная материальная ответственность. Невыход на работу в связи с отказом от такого перевода прогулом не является (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 7 декабря 1967 г. по иску Ноздриной — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1968 г. № 4, стр. 1).

Не является прогулом и отказ работника от перевода на другую работу в порядке дисциплинарного взыскания, если эта работа

противопоказана ему по состоянию здоровья (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 1 июня 1971 г. по иску Корякиной — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 5, стр. 9).

§ 32. Появление на работе в нетрезвом состоянии является прогулом независимо от того, когда это имело место: в начале, середине или конце рабочего дня. Факт появления на работе в нетрезвом состоянии должен быть достоверно подтвержден либо медицинским заключением, либо другими доказательствами, в том числе свидетельскими показаниями.

§ 33. В точном соответствии с п. 4 ст. 17 Основ (п. 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР) увольнение за прогул без уважительной причины допускается независимо от того, применялись ли к работнику в прошлом меры дисциплинарного или общественного взыскания.

Администрация вправе с соблюдением установленного порядка уволить работника за прогул и при однократном нарушении трудовой дисциплины (п. 3 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 сентября 1967 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1967 г. № 6).

§ 34. Увольнение работника за прогул без уважительной причины может последовать лишь с соблюдением общих правил о порядке наложения дисциплинарных взысканий: администрация обязана затребовать от нарушителя объяснения по существу совершенного проступка; не допускается увольнение по истечении 1 месяца со дня обнаружения прогула и позднее 6 месяцев со дня его совершения; если за прогул на работника уже было наложено взыскание, то его увольнение за тот же прогул не допускается и т. д. (ст. 136 КЗоТ РСФСР; пп. 28 и 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г.).

ДЛИТЕЛЬНАЯ НЕЯВКА НА РАБОТУ ВСЛЕДСТВИЕ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

§ 35. В соответствии с п. 5 ст. 17 Основ (п. 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР) за работниками, временно утратившими трудоспособность вследствие болезни, безусловно, сохраняется их работа или должность в течение 4 месяцев, не считая отпуска по беременности и родам. Основанием для увольнения может быть лишь непрерывная нетрудоспособность свыше 4 месяцев. Учет времени отсутствия работника ввиду болезни путем сложения отдельных сроков, в которых работник был временно нетрудоспособным в разные периоды, не допускается.

§ 36. Согласно установившейся практике возможность увольнения работника при неявке на работу по болезни, длящейся более гарантированного срока, ставится в зависимость от наличия производственной необходимости в расторжении трудового договора. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР определением от 16 апреля 1971 г. признала, что суд правильно восстановил на работе инженера Анненкова, проболевшего свыше 4 месяцев, так как «увольнение не вызывалось производственной необходимостью» («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 9, стр. 4). Нельзя также уволить работника, если он уже выздоровел

и приступил к выполнению своих обязанностей, хотя бы до этого временная нетрудоспособность и длилась свыше 4 месяцев.

§ 37. За рабочими и служащими, временно утратившими трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом, место работы сохраняется на срок до 12 месяцев («Охрана труда и социальное страхование» 1961 г. № 4, стр. 59).

§ 38. За рабочими и служащими, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (п. 5 ст. 17 Основ; п. 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР). Это правило применяется как в том случае, когда трудовое увечье или профессиональное заболевание произошло по вине предприятия, так и тогда, когда оно имело место по вине самого потерпевшего.

ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ РАБОЧЕГО ИЛИ СЛУЖАЩЕГО, РАНЕЕ ВЫПОЛНЯВШЕГО ЭТУ РАБОТУ

§ 39. Увольнение по данному основанию может иметь место, когда: а) незаконно уволенный работник был восстановлен на прежней работе по решению комиссии по трудовым спорам, фабзавместкома, суда или вышестоящего органа в порядке подчиненности; б) работник, призванный в Вооруженные Силы СССР, был затем в течение первых трех месяцев, не считая времени переезда к месту постоянного жительства, освобожден от военной службы по каким-либо причинам (п. 3 Инструкции Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1968 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 7).

§ 40. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу (см. § 41).

О ПРИНЯТИИ МЕР К ПЕРЕВОДУ УВОЛЬНЯЕМОГО РАБОТНИКА НА ДРУГУЮ РАБОТУ

§ 41. Как это предусмотрено ст. 17 Основ и ст. 33 КЗоТ РСФСР, увольнение вследствие ликвидации предприятия, учреждения, сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе и восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу, допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

В судебной практике признано, что поскольку принятие мер к переводу работников при указанных обстоятельствах является категорическим требованием закона, то, если эти меры приняты не были, уволенный работник подлежит восстановлению на работе (см. «Практика Верховного Суда РСФСР по некоторым вопросам расторжения трудового договора (по материалам обобщения судебной практики») — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 4). В этом же обобщении судебной практики высказана мысль о том, что ст. 33 КЗоТ РСФСР не ограничивает обязанность

администрации принять меры к переводу только тем же предприятием, учреждением.

Пленум Верховного Суда РСФСР подчеркнул, что, поскольку увольнение по основаниям, указанным в пп. 1, 2 и 6 ст. 33 КЗоТ, допускается только в том случае, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу, суды должны считать условие о переводе выполненным тогда, когда предлагавшаяся работа в данном предприятии либо в других предприятиях того же населенного пункта соответствовала роду его деятельности. Лишь при ее отсутствии может быть предложена другая работа (п. 10 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

Суд обязан истребовать от администрации доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности перевести работника с его согласия на другую работу (п. 9 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. 22 января 1974 г.).

ОГРАНИЧЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ

§ 42. В соответствии с ч. 3 ст. 33 КЗоТ РСФСР не допускается увольнение работника по инициативе администрации, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации:

а) в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по п. 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР);

б) в период пребывания работника в ежегодном отпуске.

§ 43. Действующее законодательство не допускает также увольнения по инициативе администрации:

а) беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда увольнение допускается с обязательным трудоустройством (см. ст. 73 Основ и ст. 170 КЗоТ РСФСР и комментарий к ним);

б) лиц, призванных на учебные военные сборы, в период со дня получения повестки о призыве и по день возвращения со сборов, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, где работал призванный (ст. 67 Закона о всеобщей воинской обязанности — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1967 г. № 42, ст. 552; п. 9 Инструкции Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1968 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 7);

в) призывников в год их призыва на действительную военную службу, кроме лиц, систематически нарушающих трудовую дисциплину (п. 15 Инструкции Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1968 г.).

§ 44. Лишь в исключительных случаях допускается увольнение:

а) рабочих и служащих моложе 18 лет по следующим основаниям: ликвидация предприятия, учреждения, сокращение численности или штата работников; обнаружившееся несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе; восстановление на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу. При этом увольнение без трудоустройства не допускается (см. ст. 183 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней);

б) инвалидов войны и труда. ВЦСПС предложил фабзавместкомам при рассмотрении вопросов об увольнении инвалидов с работы по инициативе администрации тщательно проверять все обстоятельства, давать согласие на их увольнение только тогда, когда никакого иного решения принято быть не может (п. 2 пост. ВЦСПС от 11 сентября 1961 г.— сб. «Трудовое устройство инвалидов. Пособие для работников социального обеспечения», М., 1962, стр. 271).

§ 45. О дополнительных гарантиях против необоснованных увольнений отдельных категорий работников, выражающихся в запрещении расторжения с ними трудового договора без согласия определенных органов (помимо согласия фабзавместкома), см. комментарий к ст. 35 КЗоТ, § 16.

Статья 34 КЗоТ РСФСР. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется рабочим и служащим с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации; работникам, получившим на данном предприятии, в учреждении, организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях; инвалидам войны и членам семей военнослужащих и партизан, погибших или пропавших без вести при защите СССР.

§ 1. КЗоТ некоторых союзных республик предусматривают, что предпочтение в оставлении на работе при равных условиях производительности труда и квалификации отдается также некоторым другим категориям работников, например изобретателям и рационализаторам (ст. 42 КЗоТ УССР), женщинам, мужья которых призваны на действительную военную службу (ст. 34 КЗоТ БССР). Статья 42 КЗоТ УССР, ст. 36 КЗоТ Грузинской ССР, ст. 42 КЗоТ Узбекской ССР и ст. 35 Латвийской ССР предусматривают преимущественное право на оставление на работе для членов семей военнослужащих, погибших не только при защите СССР, но и при исполнении ими других обязанностей воинской службы.

§ 2. В соответствии со ст. 34 КЗоТ РСФСР при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется в первую очередь рабочим и служащим с более высокой производительностью труда и квалификацией. Для сопоставления производительности труда и квалификации уволенного работника и работников аналогичных профессий и специальностей, оставленных на работе, изучаются самые различные документы, характеризующие их производственную деятельность (данные о выполнении норм выработки и служебных обязанностей, сведения об образовании, знаниях, опыте, поощрениях, взысканиях

и т. д.). При этом учитываются отзывы администрации и общественных организаций (см., напр., «Обобщение судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам» — «Советская юстиция» 1961 г. № 11, стр. 17).

Назначение экспертизы для сравнения квалификации работника, уволенного по сокращению штата, и работников, оставленных на работе, недопустимо («Бюллетень Верховного Суда СССР» 1957 г. № 5, стр. 13).

§ 3. С целью сохранить наиболее квалифицированные кадры при сокращении штатов администрация вправе производить перегруппировку работников однородных профессий и специальностей. Вместо того чтобы уволить квалифицированного работника, должность которого упраздняется, она может перевести этого работника с его согласия на другую однородную должность, уволив с нее менее квалифицированного работника (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР по иску Коваленко — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1956 г. № 1, стр. 35).

§ 4. Если производительность труда и квалификация работников, численность которых сокращается, приблизительно одинаковы, предпочтение в оставлении на работе отдается тем категориям работников, которые перечислены в ч. 2 ст. 34 КЗоТ РСФСР и в соответствующих статьях КЗоТ других союзных республик.

Статья 18 Основ. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации не допускается без предварительного согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Расторжение трудового договора с нарушением требований части первой настоящей статьи является незаконным, а уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе (статья 91).

Статья 35 КЗоТ РСФСР. Запрещение расторжения трудового договора по инициативе администрации без согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза

Расторжение трудового договора по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации не допускается без предварительного согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Союза ССР.

Администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, а при увольнении по основаниям, указанным в пунктах 3 и 4 статьи 33 настоящего Кодекса, — в пределах одного месяца со дня обнаружения проступка.

Расторжение трудового договора с нарушением требований части первой настоящей статьи является незаконным, а уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе (статья 213).

§ 1. Статьей 44 КЗоТ Узбекской ССР уточнено, что «просьба администрации предприятия, учреждения, организации о даче согласия на расторжение трудового договора по ее инициативе должна быть рассмотрена фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза не позднее семи дней со дня обращения администрации в комитет».

§ 2. Вопрос о расторжении трудового договора по инициативе администрации подлежит согласованию с фабзавместкомом как коллегиальным органом. Согласование администрацией вопроса об увольнении работника с председателем комитета профсоюза, виза последнего на приказе (распоряжении) администрации не могут заменить решения фабзавместкома. Установив, что увольнение истца было согласовано лишь с председателем фабзавместкома, суд выносит решение о восстановлении истца на прежней работе (см., напр., пост. Президиума Московского городского суда по иску Мрочко — «Социалистическая законность» 1965 г. № 12, стр. 78).

§ 3. Закон не устанавливает какой-либо специальной формы, в которую должно быть облечено обращение администрации к фабзавместкому за получением согласия на увольнение работника. Именно по этим мотивам Пленум Верховного Суда СССР не усмотрел, например, нарушения порядка увольнения в том, что местный комитет профсоюза, давая согласие на увольнение Голодного, обсуждал проект соответствующего приказа, а не ходатайство администрации о даче разрешения на увольнение истца (пост. Пленума Верховного Суда СССР от 12 марта 1971 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 5, стр. 9).

§ 4. По общему правилу, заседание фабзавместкома считается правомочным, если в нем участвовало не менее $^2/_3$ членов комитета (§ 21 Устава профессиональных союзов СССР). Это требование должно соблюдаться и тогда, когда некоторые члены комитета находятся в отпуске, больны или временно отсутствуют по другим причинам. Однако в случаях, когда отдельные члены фабзавместкома выбыли из состава комитета в связи с увольнением или исключением из списочного состава предприятия по другим причинам, то до проведения довыборов фабзавместкома заседание правомочно при участии $^2/_3$ членов комитета, оставшихся в его составе (п. 3 пост. ВЦСПС от 28 июня 1974 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июль 1974 г.», М., 1974).

Постановления фабзавместкома, принятые при отсутствии необходимого кворума, следует рассматривать как несостоявшиеся. Приказы и распоряжения администрации, изданные на основании таких постановлений, считаются изданными без согласия комитета профсоюза.

Постановления фабзавместкома принимаются большинством голосов членов комитета, присутствующих на заседании. Если, например, в заседании месткома, избранного в составе 11 человек, принимали участие 9 (кворум имеется), то для вынесения решения за него должно быть подано не менее 5 голосов. Если за принятие решения

о даче согласия на увольнение проголосовали 4 члена комитета, 4 воздержались и 1 проголосовал против, решение не может быть принято, так как большинство так или иначе не поддержали этого решения («Труд» 12 мая 1965 г.).

Разрешая спор об увольнении работника по инициативе администрации, суд должен выяснить, дано ли согласие на увольнение большинством голосов правомочного состава фабзавместкома (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 30 июня 1972 г. по иску Кузнецова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 5, стр. 10).

§ 5. Администрация предприятия, учреждения, организации обязана получить согласие фабзавместкома на увольнение работника предварительно, до издания соответствующего приказа или распоряжения. Если администрация в нарушение закона обращается в комитет профсоюза за получением согласия на увольнение уже после того, как приказ об увольнении издан, фабзавместком не должен рассматривать такие представления и давать согласие на увольнение (п. 3 пост. ВЦСПС от 28 июня 1974 г.). В этих случаях фабзавместком должен указать администрации на допущенное ею нарушение закона и потребовать восстановления на работе незаконно уволенного работника.

Установив, что согласие фабзавместкома на увольнение работника было дано уже после издания соответствующего приказа, суд признает увольнение незаконным и выносит решение о восстановлении истца на работе (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 17 июля 1969 г. по иску Зубко — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1969 г. № 12, стр. 2).

§ 6. Фабзавместком должен обязательно приглашать заинтересованного работника на заседание, на котором будет рассматриваться вопрос об увольнении (п. 3 пост. ВЦСПС от 28 июня 1974 г.).

Неявка заинтересованного работника на заседание без уважительных причин, если он своевременно был приглашен на это заседание, не исключает возможности рассмотрения вопроса по существу.

§ 7. Фабзавместкомы должны решать вопрос о согласии на увольнение лишь после всесторонней проверки материалов, представленных администрацией (п. 3 пост. ВЦСПС от 28 июня 1974 г.).

Фабзавместком имеет право вызвать на заседание свидетелей и специалистов, показания или заключения которых имеют важное значение для правильного решения вопроса.

§ 8. Обращаясь в фабзавместком за получением согласия на увольнение работника, администрация указывает и конкретную причину увольнения. Фабзавместком может дать администрации согласие на увольнение работника лишь по совершенно определенному основанию. Если работник был уволен не по тому основанию, которое было предметом рассмотрения комитета профсоюза (например, работник уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей или за прогул, хотя фабзавместком согласился с его увольнением как не соответствующего занимаемой должности), увольнение по данному основанию признается незаконным (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 16 июня 1971 г. по иску Китаева — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 1, стр. 1).

§ 9. Получение администрацией согласия фабзавместкома на увольнение того или иного работника дает ей право расторгнуть трудовой договор, но не обязывает к этому. Возможность реализации согласия фабзавместкома ограничена определенным сроком. В соответствии со ст. 35 КЗоТ РСФСР (ч. 2) администрация вправе расторгнуть трудовой договор не позднее 1 месяца со дня получения согласия фабзавместкома. При этом увольнение за систематическое неисполнение обязанностей и за прогул без уважительной причины допускается в пределах 1 месяца со дня обнаружения проступка. Если трудовой договор был расторгнут администрацией с пропуском месячного срока со дня получения согласия ФЗМК (а при увольнении за нарушения трудовой дисциплины — позднее месяца со дня обнаружения проступка), увольнение признается незаконным и истец подлежит восстановлению на работе.

Период временной нетрудоспособности работника, период нахождения его в ежегодном отпуске не прерывает месячного срока, в течение которого администрация, получив согласие фабзавместкома профсоюза, вправе расторгнуть трудовой договор (п. 8 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. 22 января 1974 г.).

При исчислении срока, во время которого сохраняется в силе согласие фабзавместкома, следует руководствоваться ст. 222 КЗоТ РСФСР. В соответствии с ней течение этого срока начинается со дня, следующего за днем дачи согласия на увольнение, а при увольнении по пп. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР — со дня, следующего за днем обнаружения проступка. Если последний день срока приходится на нерабочий день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

§ 10. Получение согласия фабзавместкома на увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации требуется не только тогда, когда расторжение трудового договора имеет место по общим основаниям, предусмотренным ст. 17 Основ (ст. 33 КЗоТ РСФСР). Это требование закона относится и к тем случаям, когда трудовой договор с некоторыми категориями рабочих и служащих расторгается по инициативе администрации по дополнительным основаниям, предусмотренным действующим законодательством (см. ст. 254 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней), в частности, при совершении работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы, или в связи с виновными действиями работника, непосредственно обслуживающего денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 8 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

Для увольнения по инициативе администрации работника, не являющегося членом профсоюза, а также нештатного работника требуется на общих основаниях согласие фабзавместкома.

Согласие фабзавместкома должно быть получено администрацией и в тех случаях, когда работник увольняется по приказу (распоряжению) вышестоящей организации. Так, право приема, перевода, увольнения учителей предоставлено отделам народного образования, а не директорам школ. Однако согласие на увольнение учителя отдел народного образования должен получить от местного комитета профсоюза школы (см., напр., директивное письмо Министерства

просвещения РСФСР и республиканского комитета профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений от 4 декабря 1959 г. — «Справочник директора школы», «Просвещение», 1971, стр. 241).

Решения общих собраний рабочих и служащих, товарищеских судов, ставящих перед администрацией вопрос об увольнении тех или иных работников, не освобождают администрацию от обязанности получить предварительное согласие на их увольнение от фабзавместкома. Требуется согласие ФЗМК и для увольнения работников по рекомендации торговой инспекции и контрольно-ревизионных финансовых органов.

§ 11. Согласие на увольнение работника по инициативе администрации может быть дано именно фабзавместкомом. Постановление фабзавместкома об отказе дать согласие на увольнение рабочего или служащего является окончательным. Согласие вышестоящего профсоюзного органа на увольнение работника не может заменить согласия фабзавместкома (см., напр., пост. Президиума Тульского областного суда по иску Чекмаковой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1968 г. № 7, стр. 13).

Постановление фабзавместкома не может быть отменено вышестоящим профсоюзным органом. Администрация, получив отказ фабзавместкома в даче согласия на увольнение работника, лишена права перенести рассмотрение вопроса в народный суд (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 16 июня 1961 г. по иску научно-исследовательского музея Академии художеств СССР — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1961 г. № 4, стр. 8). Соответствующее постановление фабзавместкома не может быть и опротестовано органами прокуратуры как незаконное. Ведь наличие оснований, при которых допускается увольнение рабочих и служащих, еще не предопределяет решения фабзавместкома, который и при этих условиях может признать увольнение нецелесообразным.

§ 12. Цеховым комитетам профсоюза права давать согласие на увольнение, по общему правилу, не предоставлено. Однако фабзавместком, которому предоставлены права районного комитета профсоюза (см. комментарий к ст. 230 КЗоТ РСФСР), может передавать цеховым комитетам профсоюза некоторые права, относящиеся к компетенции фабзавместкома (ср. п. 31 Положения о правах фабзавместкома; Инструктивное письмо ВЦСПС от 13 июня 1972 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1972 г.»). В этом случае согласование увольнения по инициативе администрации производится: а) цеховым комитетом профсоюза — в отношении работников тех цехов и отделов, где цехкомам предоставлено право давать согласие на увольнение; б) президиумом фабзавместкома — в отношении работников тех цехов и отделов, где цехкомы подобным правом не пользуются (пост. Президиума ВЦСПС от 20 февраля 1970 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1970 г.»). Предоставление президиуму фабзавместкома части прав комитета профсоюза не влечет за собой утрату этих прав самим фабзавместкомом. Поэтому согласие на увольнение работника, данное комитетом профсоюза, которому предоставлены права райкома, а не его президиумом, является правомочным, если оно дано при соблюдении необходимого кворума.

На практике фабзавесткомы, которым предоставлены права райкомов профсоюза, передают обычно цеховым комитетам право давать согласие на увольнение не по всем основаниям. В частности, право давать согласие на увольнение в случаях сокращения численности или штатов работников, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, и восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу, сохраняется обычно лишь за самим фабзавесткомом. Ведь увольнение по указанным основаниям допустимо лишь при условии невозможности перевода работника на другую работу (ст. 17 Основ; ст. 33 КЗоТ РСФСР). Возможности же такого перевода должны быть выявлены в рамках всего предприятия, а не только соответствующего цеха.

§ 13. На предприятиях и в учреждениях, где профсоюзная организация объединяет менее 15 членов профсоюза и поэтому избирается не фабзавестком, а профорганизатор, согласие на увольнение работника по инициативе администрации дает профорганизатор (п. 3 пост. ВЦСПС от 28 июня 1974 г.).

§ 14. Установив, что работник был вопреки закону уволен по инициативе администрации без согласия фабзавесткома (в соответствующих случаях — цехкома, профорганизатора), суд выносит решение о восстановлении его на прежней работе (ср. п. 8 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). Такое решение выносится в случаях: когда администрация вообще не обращалась в фабзавестком за получением согласия на увольнение; когда увольнение работника по инициативе администрации было произведено несмотря на прямой отказ фабзавесткома дать согласие на расторжение трудового договора; когда был нарушен порядок согласования с фабзавесткомом вопроса об увольнении работника.

Увольнение работника по инициативе администрации без согласия фабзавесткома относится к числу нарушений закона, при установлении которых на виновное должностное лицо возлагается обязанность возместить предприятию, учреждению ущерб, причиненный в связи с оплатой незаконно уволенному работнику заработной платы за время вынужденного прогула (см. комментарий к ст. 215 КЗоТ).

Восстановление на прежней работе (в прежней должности) работника, уволенного без согласия фабзавесткома, не лишает администрацию права вновь обратиться в установленном порядке в фабзавестком за получением согласия на увольнение этого работника по тем же или иным основаниям.

§ 15. Перечень случаев, в которых увольнение работников по инициативе администрации производится в порядке исключения без согласия фабзавесткома, установлен постановлением Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1965 г. № 40, ст. 587) и воспроизведен в КЗоТ некоторых союзных республик (см., напр., ст. 39 КЗоТ Таджикской ССР, ст. 42 КЗоТ Азербайджанской ССР). Сюда относится увольнение работников:

а) занимающих должности, указанные в особом Перечне (см. комментарий к ст. 220 КЗоТ, § 1);

б) занимающих должности, замещаемые по конкурсу, если эти лица освобождаются от работы в связи с неизбранием на новый срок или признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности независимо от того, приняты они по конкурсу или временно замещают должности без прохождения конкурса (увольнение по инициативе администрации указанных работников по другим основаниям может иметь место лишь с согласия комитета профсоюза);

в) увольняемых по уставам о дисциплине, если уставом не предусмотрено согласование увольнения с фабзавместкомом (подробнее см. комментарий к ст. 254 КЗоТ, § 8);

г) работающих по совместительству — с совмещаемой должности или работы.

Без согласования с фабзавместкомом производится также освобождение работника от работы при неудовлетворительном результате испытания (ст. 23 КЗоТ РСФСР).

Временное положение о профсоюзных комитетах колхозов, утвержденное Президиумом ЦК профсоюза рабочих и служащих сельского хозяйства и заготовок 30 июня 1965 г., не предусматривает права профсоюзного комитета давать согласие на увольнение лиц, работающих в колхозе по трудовому договору. Поэтому такие работники и увольняются по инициативе правления колхоза без согласования с профсоюзным комитетом.

Прекращение трудового договора не по инициативе администрации во всех случаях производится без согласия ФЗМК. В частности, не требуется согласия ФЗМК для увольнения лиц, работающих по срочному трудовому договору, временных и сезонных работников в связи с истечением срока договора (сезона) (пост. Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г.). Однако при их увольнении по инициативе администрации до истечения срока договора получение согласия ФЗМК обязательно.

§ 16. Для предупреждения необоснованных увольнений отдельных категорий работников установлены дополнительные гарантии, запрещающие расторгать трудовой договор по инициативе администрации без согласия определенных органов (как правило, помимо согласия ФЗМК).

Сюда относится увольнение:

а) рабочих и служащих моложе 18 лет (см. ст. 82 Основ, ст. 183 КЗоТ РСФСР и комментарии к ним);

б) не освобожденных от производственной работы председателей и членов фабзавместкомов, а также профсоюзных организаторов (см. ст. 99 Основ, ст. 235 КЗоТ РСФСР и комментарии к ним);

в) депутатов Советов депутатов трудящихся. Депутат не может быть по инициативе администрации уволен с работы на предприятии, в учреждении или организации без предварительного согласия Совета, а в период между сессиями — без предварительного согласия соответственно исполнительного комитета Совета или Президиума Верховного Совета (ст. 32 Закона о статусе депутатов Советов депутатов трудящихся в СССР, утв. 20 сентября 1972 г., — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1972 г. № 39, ст. 347);

г) молодых специалистов, направленных на работу по распределению. Для их увольнения помимо согласия фабзавместкома требуется разрешение министерства (ведомства), которому подчинено

данное предприятие или учреждение (п. 27 Положения, утв. приказом министра высшего и среднего специального образования СССР от 18 марта 1968 г. № 220, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 6).

§ 17. Главные (старшие) бухгалтеры предприятий, учреждений увольняются органами, назначающими руководителей этих предприятий, учреждений, по представлению руководителя и с согласия главного бухгалтера соответствующего руководящего органа (п. 5 Положения, утв. Советом Министров СССР 6 ноября 1964 г., — СП СССР 1964 г. № 23, ст. 140).

§ 18. О дополнительных гарантиях против необоснованных увольнений отдельных категорий работников см. также комментарий к ст. 17 Основ и ст. 33 КЗоТ, § 42—44.

Статья 19 Основ. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 15 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 17 настоящих Основ, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (часть вторая статьи 16) рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Статья 36 КЗоТ РСФСР. Выходное пособие

При прекращении трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 3 и 6 статьи 29 и пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, либо вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора (статья 32) рабочим и служащим выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

§ 1. Выплата выходного пособия при прекращении трудового договора имеет целью материально обеспечить работника в период подыскания новой работы.

Право работника на получение выходного пособия зависит от основания увольнения.

§ 2. Согласно ст. 19 Основ (ст. 36 КЗоТ РСФСР) выходное пособие выплачивается при прекращении трудового договора в случаях: а) призыва или поступления работника на военную службу; б) отказа работника от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением; в) ликвидации предприятия, учреждения, сокращения численности или штата работников; г) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья; д) восстановления на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу. Выходное пособие выплачивается также при досрочном расторжении срочного трудового договора вследствие нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора.

Выходное пособие выплачивается и в отдельных случаях прекращения трудового договора с работниками некоторых категорий при определенных условиях. Например, выходное пособие выплачивается работникам, увольняемым по результатам аттестации (см. комментарий к ст. 254 КЗоТ, § 10).

Профсоюзным работникам, занимающим выборные должности в профсоюзных органах, при освобождении от работы по окончании выборной работы выходное пособие может быть выдано на основании решения вновь избранного профсоюзного органа (фабзавместкома, президиума областного, краевого, республиканского, центрального комитета (совета) профсоюза). (См. пост. ВЦСПС от 11 октября 1937 г.— «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1972, стр. 475).

§ 3. В случаях прекращения трудового договора по другим основаниям выходное пособие не выплачивается. При увольнении работников с должностей, занимаемых ими по совместительству (независимо от причин увольнения), выходное пособие не выплачивается (п. 11 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164).

§ 4. Выплата в установленных случаях выходного пособия не может быть заменена заблаговременным предупреждением работника о предстоящем увольнении (до 1971 года такая замена в определенных случаях допускалась).

§ 5. При оплате незаконно уволенному работнику вынужденного прогула допускается зачет выплаченного ему выходного пособия, если вынужденный прогул продолжался менее 3 месяцев.

Статья 20 Основ. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

Требование профсоюзного органа может быть обжаловано работником или администрацией в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным.

Статья 37 КЗоТ РСФСР. Расторжение трудового договора по требованию профсоюзного органа

По требованию профсоюзного органа (не ниже районного) администрация обязана расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту.

Требование профсоюзного органа может быть обжаловано работником или администрацией в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным.

§ 1. Порядок применения ст. 20 Основ уточнен разъяснением Госкомтруда и ВЦСПС от 23 июня 1971 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 2).

§ 2. Требование о расторжении трудового договора или смещении с занимаемой должности по ст. 20 Основ и аналогичным статьям КЗоТ союзных республик может исходить лишь от профсоюзных органов не ниже районных. Фабзавместкомы, которым предоставлены права райкомов профсоюза, такого требования предъявлять не могут (п. 1 разъяснения от 23 июня 1971 г.).

§ 3. Требование профсоюзного органа о расторжении трудового договора или смещении с занимаемой должности может быть вынесено только в отношении руководителей, их заместителей, главных специалистов предприятий, учреждений, организаций, а также руководителей структурных подразделений предприятий, учреждений, организаций (цехов, отделов, лабораторий и т. д.) и их заместителей (п. 2 того же разъяснения).

§ 4. Рассмотрение требований о расторжении трудового договора или смещении с занимаемой должности производится профсоюзным органом в присутствии работника, в отношении которого выносится это требование (п. 3 того же разъяснения).

§ 5. Работник, в отношении которого профсоюзным органом предъявлено соответствующее требование, или администрация могут в течение 7 дней со дня извещения об этом требовании подать заявление о его пересмотре в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является окончательным. Это заявление должно быть рассмотрено вышестоящим профсоюзным органом в течение 7 дней со дня его поступления (п. 4 того же разъяснения).

Таким образом, трудовые споры перечисленных выше работников (см. § 3) по вопросам увольнения, произведенного по требованию профсоюзного органа (не ниже районного), суду неподведомственны.

§ 6. Увольнение или смещение с должности по требованию профсоюзного органа производится лишь по истечении 7-дневного срока, в течение которого допускается подача заявления о пересмотре этого требования. При подаче заявления увольнение или смещение с должности производится только после вынесения соответствующим профсоюзным органом решения, подтверждающего требование об увольнении или смещении (п. 5 того же разъяснения).

§ 7. Фабзавместком в случае необходимости может лишь ставить перед соответствующими организациями вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору, проявляют бюрократизм, допускают волокиту, нарушают трудовое законодательство (п. 7 Положения о правах фабзавместкома, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г.,— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382).

Если администрация согласится с мнением фабзавместкома (в данном случае оно не является юридически обязательным) и уволит работника, подведомственность спора о восстановлении на работе будет зависеть лишь от того, предусмотрена должность этого работника особым Перечнем (см. ст. 220 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней) или нет. В последнем случае спор подведомствен суду.

В таком же порядке решается вопрос о подведомственности споров работников, должности которых разъяснением от 23 июня 1971 г.

(см. § 3) не предусмотрены, если они в нарушение установленных правил были уволены по требованию профсоюзного органа (не ниже районного).

Статья 38 КЗоТ РСФСР. Отстранение от работы

Отстранение рабочего или служащего от работы (должности) с приостановкой выплаты заработной платы может производиться только по предложению уполномоченных на это органов в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и РСФСР.

Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация предприятия, учреждения, организации не допускает к работе в этот день (смену).

§ 1. Термин «отстранение от работы» употребляется в законодательстве в различных значениях.

В одних случаях отстранение от работы, не прекращая действия трудового договора, реализуется в виде приостановки выполнения важнейших его условий (работник временно освобождается от выполнения трудовых обязанностей, приостанавливается выплата заработной платы). В таком порядке может, например, иметь место отстранение от работы должностных лиц, обвиняемых в совершении преступления (см. ниже, § 2—6).

В других случаях под отстранением от работы понимается безусловное и окончательное освобождение работника от занимаемой им должности, которое может быть реализовано как в виде увольнения с работы, так и путем перевода работника на другую работу. Такое отстранение от работы производится, например, по постановлению комитета народного контроля (§10) или органа Госгортехнадзора (§11).

§ 2. При привлечении должностного лица в качестве обвиняемого следователь в случае необходимости отстранить обвиняемого от должности выносит об этом мотивированное постановление, подлежащее утверждению прокурором. Постановление направляется для исполнения по месту работы обвиняемого. Отстранение от должности отменяется, когда в применении этой меры отпадает дальнейшая необходимость (ст. 153 УПК РСФСР). Органы дознания (например, органы милиции) вправе отстранить обвиняемого от должности в том же порядке, что и следователь.

§ 3. Постановления об отстранении от работы, вынесенные в установленном порядке органами следствия и дознания, в силу ч. 5 ст. 127 УК РСФСР являются обязательными для исполнения. Постановление об отстранении от должности может быть обжаловано обвиняемым, защитником, а равно учреждением, предприятием, в котором работает обвиняемый.

§ 4. Администрации предприятий и учреждений права отстранения от работы лиц, подозреваемых в совершении преступления, не предоставлено. В случае, когда администрация в нарушение закона отстранила работника от работы своею властью, последний вправе требовать выплаты ему заработной платы за время отстранения.

§ 5. Длительное отстранение работника от работы по постановлению следователя или органа дознания не является основанием для прекращения трудового договора.

§ 6. При оправдательном приговоре или прекращении дела в отношении лица, отстраненного от работы следователем или органом дознания, предприятие обязано выплатить этому лицу заработную плату за время отстранения, но не более чем за 2 месяца.

§ 7. Возможность отстранения работников при совершении ими определенных видов проступков предусмотрена уставами о дисциплине, действующими в некоторых отраслях народного хозяйства. Так, работники железнодорожного транспорта, совершившие проступок, угрожающий безопасности движения поездов, до решения вопроса о наложении дисциплинарного взыскания могут быть в необходимых случаях отстранены от работы должностным лицом, осуществляющим распорядительные или контрольно-инспекторские функции на данном участке, с немедленным сообщением об этом соответствующему начальнику. В сообщении должны быть подробно изложены причины и обстоятельства, вызвавшие отстранение от работы. Отстранение от работы без достаточных оснований влечет за собой ответственность виновного должностного лица (п. 24 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР, утв. Советом Министров СССР 31 июля 1964 г.,— СП СССР 1964 г. № 13, ст. 91).

§ 8. Должностные лица, служащие по выборам, могут быть подвергнуты смещению на низшую должность только по постановлению органов, которыми они избраны. Увольнение от должности этих должностных лиц производится в форме отозвания их по постановлениям органов, которыми они избраны. Впредь до смещения на низшую должность или отозвания эти должностные лица могут быть временно отстранены от должности в порядке, установленном специальными законами СССР и союзных республик (ст. 8 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. — СЗ СССР 1929 г. № 71, ст. 670).

Примером применения ст. 8 постановления от 13 октября 1929 г. могут служить случаи отстранения от должности заведующих (директоров) магазинами, ресторанами, столовыми, чайными и предприятиями бытового обслуживания системы потребительской кооперации, производимые правлениями потребительских обществ, если заведующий допустил злоупотребления по работе (п. 36 Примерного устава потребительского общества, утв. пост. СНК СССР и ЦК ВКП(б) от 25 января 1939 г., — «ФХБ», 1939 г. № 10—11, стр. 22).

Об отстранении заведующего правление обязано в 10-дневный срок доложить собранию членов потребительского общества и одновременно внести на решение собрания вопрос о замене заведующего.

§ 9. Органам государственного санитарного надзора предоставлено право временно отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущих быть источником распространения инфекционных болезней в связи с особенностями производства, в котором они заняты (подпункт «и» п. 9 Положения о Государственном санитарном надзоре в СССР, утв. пост. Совета Министров СССР 31 мая 1973 г.,— СП СССР 1973 г. № 16, ст. 86). Если рабочий или служащий предприятия по обработке, хранению или продаже пищевых продуктов отстранен от работы вследствие заразного заболевания в соответствии с установленными правилами, ему выдается пособие по государственному социальному страхованию, как и при общем заболевании (п. 14 Положения о порядке назначения и выплаты

пособий по государственному социальному страхованию, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г.).

§ 10. Комитетам народного контроля предоставлено право отстранять от занимаемых постов должностных лиц за срыв решений партии и правительства, грубые нарушения государственной дисциплины и другие серьезные упущения в работе. Последующее увольнение указанных работников производится в установленном порядке (подпункт «в» п. 20 Положения об органах народного контроля в СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР 19 декабря 1968 г.,— СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2).

§ 11. Органам Госгортехнадзора предоставлено право делать соответствующим органам представления об отстранении от работы лиц, не имеющих необходимых знаний по технике безопасности, а также лиц, систематически нарушающих требования правил, норм и инструкций по технике безопасности (подпункты «д» пп. 21, 25 и 26 Положения о Госгортехнадзоре СССР, утв. Советом Министров СССР 29 июля 1967 г.,— СП СССР 1968 г. № 4, ст. 17).

§ 12. В соответствии с ч. 2 ст. 38 КЗоТ РСФСР работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, администрация не должна допускать к работе именно в этот день (смену). Бригадиры, мастера, начальники участков, цехов, смен и другие хозяйственные руководители, не принимающие мер к отстранению от работы лиц, находящихся в состоянии опьянения, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а в случаях, предусмотренных законом, — к уголовной ответственности (ч. 3 ст. 3 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 июня 1972 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 25, ст. 639).

Недопущение работника к работе в последующие дни после его появления в нетрезвом состоянии до решения вопроса о наложении на него взыскания или увольнения является незаконным.

Статья 39 КЗоТ РСФСР. Трудовая книжка

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности рабочего или служащего.

Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих, работающих на предприятии, в учреждении, организации свыше пяти дней.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, о выполняемой им работе, а также о поощрениях и награждениях за успехи в работе на предприятии, в учреждении, организации. Взыскания в трудовую книжку не записываются.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. При расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию по старости, с зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении в трудовую книжку вносится с указанием этих причин.

При увольнении трудовая книжка выдается рабочему или служащему в день увольнения.

§ 1. Трудовые книжки ведутся на всех рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций, проработавших свыше 5 дней, в том числе на сезонных и временных работников, а также на нештатных работников, при условии, если они подлежат государственному социальному страхованию.

На лиц, работающих по совместительству, трудовые книжки ведутся только по месту основной работы (п. 1 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 21, ст. 115).

Рабочим и служащим, впервые поступающим на работу, начиная с 1 января 1975 г. выдаются трудовые книжки нового образца. Имеющиеся у работников трудовые книжки ранее установленного образца обмену на новые не подлежат.

Трудовые книжки как нового, так и ранее установленного образца ведутся в порядке, предусмотренном постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. и Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 20 июня 1974 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 9).

§ 2. Лицам, впервые поступающим на работу, трудовые книжки вручаются в торжественной обстановке в присутствии коллектива бригады, участка, цеха, отдела, представителей общественных организаций (п. 3 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г.).

§ 3. В трудовую книжку вносятся:

сведения о работнике: фамилия, имя, отчество, дата рождения, образование, профессия, специальность;

сведения о работе: прием на работу, перевод на другую работу, увольнение. Записи о наименовании работы или должности, на которую принят работник, производятся: для рабочих — в соответствии с наименованиями профессий, указанных в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих; для служащих — в соответствии с наименованиями должностей, указанных в Единой номенклатуре должностей служащих, или в соответствии со штатным расписанием;

сведения о награждениях и поощрениях: награждения орденами и медалями, присвоение почетных званий; награждения и поощрения за успехи в работе, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине; другие поощрения в соответствии с действующим законодательством;

сведения об открытиях, на которые выданы дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских предложениях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

Взыскания в трудовую книжку не записываются (п. 6 пост. от 6 сентября 1973 г.).

§ 4. Заполнение трудовых книжек и вкладышей к ним производится на том языке, на котором ведется делопроизводство на данном предприятии. В том случае, если делопроизводство ведется на языке союзной или автономной республики, то трудовая книжка заполняется одновременно на языке данной республики и на русском языке. (п. 10 Инструкции от 20 июня 1974 г.).

§ 5. Все записи о датах приема на работу, перевода на другую постоянную работу, награждениях и поощрениях и увольнении производятся арабскими цифрами (число и месяц двузначными). Например, если рабочий или служащий принят на работу 7 марта 1975 г., в графе 2 записывается: 07. 03. 1975; в трудовых книжках ранее установленного образца: 1975. 03. 07 (п. 11 той же Инструкции).

§ 6. Заполнение трудовой книжки впервые производится администрацией предприятия, учреждения, организации в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу (п. 12 той же Инструкции).

§ 7. Все записи в трудовой книжке о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу или увольнении, а также о награждениях и поощрениях вносятся администрацией после издания приказа (распоряжения), но не позднее недельного срока, а при увольнении — в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения) (п. 14 той же Инструкции).

§ 8. С каждой записью, вносимой на основании приказа (распоряжения) в трудовую книжку (вкладыш) о приеме на работу, переводах на другую постоянную работу и увольнении, администрация обязана ознакомить владельца этой книжки (вкладыша) под расписку в личной карточке (типовая форма № Т-2, утвержденная ЦСУ СССР), в которой должна быть повторена точная запись из трудовой книжки (вкладыша) (п. 5 той же Инструкции).

§ 9. При выявлении неправильной или неточной записи сведений о работе ее исправление производится администрацией того предприятия, где была внесена соответствующая запись. Администрация по новому месту работы обязана оказать работнику в этом необходимую помощь (п. 16 той же Инструкции).

Если предприятие, внесшее неправильную или неточную запись, ликвидировано, исправления вносятся правопреемником, а при его отсутствии — вышестоящей организацией, которой было подчинено ликвидированное предприятие (п. 17 той же Инструкции).

Исправленные сведения о работе должны полностью соответствовать подлиннику приказа или распоряжения, а при их утрате — другому документу данного предприятия, подтверждающему соответствующие сведения о работе (архивные документы, относящиеся к трудовой деятельности рабочих и служащих, личные карточки, расчетные ведомости, лицевые счета по заработной плате и т. п.), и заверяться в установленном порядке. Свидетельские показания не могут служить основанием для исправления внесенных ранее записей (п. 18 той же Инструкции).

В разд. «Сведения о работе», «Сведения о награждениях», «Сведения о поощрениях» трудовой книжки (вкладыша) зачеркивание ранее внесенных неточных или неправильных записей не допускается.

При необходимости изменения записи после указания соответствующего порядкового номера, даты внесения записи в графе 3 пишется: «Запись за № таким-то недействительна. Принят по такой-то профессии (должности)», и в графе 4 повторяется дата и номер приказа (распоряжения) администрации, запись из которого неправильно внесена в трудовую книжку.

В таком же порядке признается недействительной запись об увольнении и переводе на другую постоянную работу в случае неза-

конного увольнения или перевода, установленного органом по рассмотрению трудовых споров и восстановления на прежней работе или изменения формулировки причины увольнения. Например, пишется: «Запись за № таким-то недействительна, восстановлен на прежней работе». При изменении формулировки причины увольнения пишется: «Запись за № таким-то недействительна, уволен...» и указывается новая формулировка.

В графе 4 в этом случае делается ссылка на приказ о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения (п. 19 той же Инструкции).

§ 10. Сведения о работнике записываются на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Фамилия, имя и отчество (полностью, без сокращения или замены имени и отчества инициалами) и дата рождения указываются на основании паспорта или свидетельства о рождении.

Образование — среднее, среднее специальное и высшее — указывается только на основании документов (аттестата, удостоверения, диплома). Запись о незаконченном среднем или незаконченном высшем образовании также может быть произведена лишь на основании соответствующих документов (студенческого билета, зачетной книжки, справки учебного заведения и т. п.).

Профессия или специальность записывается в трудовой книжке на основании документа об образовании или другого надлежаще оформленного документа (п. 20 той же Инструкции).

§ 11. После указания даты заполнения трудовой книжки работник своей подписью заверяет правильность внесенных сведений.

Первую страницу (титульный лист) трудовой книжки подписывает лицо, ответственное за выдачу трудовых книжек, и после этого ставится печать предприятия, учреждения, организации (или печать отдела кадров), на котором впервые заполнялась трудовая книжка (п. 21 той же Инструкции).

§ 12. Изменения записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производятся администрацией по последнему месту работы на основании документов (свидетельство о рождении, о браке, о расторжении брака, об изменении фамилии, имени, отчества и др.) и со ссылкой на номер и дату этих документов. Указанные изменения вносятся на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Одной чертой зачеркивается прежняя фамилия, имя, отчество или дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы записываются на внутренней стороне обложки и заверяются подписью руководителя предприятия или специально уполномоченного им лица и печатью (п. 22 той же Инструкции).

§ 13. В графе 3 разд. «Сведения о работе» в виде заголовка пишется полное наименование предприятия, учреждения, организации.

Под этим заголовком в графе 1 ставится порядковый номер вносимой записи, в графе 2 указывается дата приема на работу.

В графе 3 пишется: «Принят или назначен в такой-то цех или отдел, на такую-то должность или работу» с указанием разряда. Записи о наименовании работы или должности, на которую принят работник, производятся: для рабочих — в соответствии с наименованиями профессий, указанных в Едином тарифно-квалификационном

справочнике работ и профессий рабочих[1]; для служащих — в соответствии с наименованиями должностей, указанных в Единой номенклатуре должностей служащих, или в соответствии со штатным расписанием. В графе 4 указывается, на основании чего внесена запись: приказ (распоряжение), его дата и номер.

В таком же порядке оформляется перевод работника на другую постоянную работу в том же предприятии. Если рабочему в период работы присваивается новый разряд, то об этом в установленном порядке производится соответствующая запись (п. 23 той же Инструкции).

§ 14. Если за время работы рабочего или служащего наименование предприятия изменяется, то об этом отдельной строкой в графе 3 трудовой книжки делается запись: «Предприятие такое-то с такого-то числа переименовано в такое-то», а в графе 4 проставляется основание переименования — приказ (распоряжение), его дата и номер (п. 24 той же Инструкции).

§ 15. Студентам, учащимся, аспирантам и клиническим ординаторам, имеющим трудовые книжки, учебное заведение (научное учреждение) вносит записи о времени обучения в дневных отделениях (в том числе подготовительных) высших и средних специальных учебных заведений, в партийных школах и школах профдвижения. Основанием для таких записей являются приказы учебного заведения (научного учреждения) о зачислении на учебу и об отчислении из числа студентов, учащихся, аспирантов, клинических ординаторов (п. 25 той же Инструкции).

§ 16. В трудовые книжки по месту работы вносятся отдельной строкой со ссылкой на дату, номер и наименование соответствующих документов следующие записи:

а) о времени службы в составе Вооруженных Сил СССР, в органах Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР, во всех видах охраны, где на проходящих службу не распространяется законодательство о труде и государственное социальное страхование, с указанием даты призыва (зачисления) и даты увольнения со службы;

б) о времени обучения в профессионально-технических и других училищах, на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров;

в) о времени обучения в высших и средних специальных учебных заведениях (техникумах, педагогических и медицинских училищах и т. д.), партийных школах, школах профдвижения и о времени пребывания в аспирантуре и клинической ординатуре, кроме случаев, указанных в § 15;

г) о работе в качестве члена колхоза — в тех случаях, когда действующим законодательством предусмотрен зачет этой работы в общий трудовой стаж рабочих и служащих.

---

[1] На предприятиях, в производственных объединениях и организациях, где не введены новые условия оплаты труда, записи о наименовании работы или должности производятся в точном соответствии с действующим на предприятии, в учреждении или организации штатным расписанием или тарифно-квалификационным справочником.

Все указанные записи вносятся в трудовую книжку до занесения сведений о работе на данном предприятии (п. 26 той же Инструкции).

§ 17. При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа для назначения пособий по государственному социальному страхованию в трудовую книжку рабочего или служащего по последнему месту работы в графу 3 разд. «Сведения о работе» вносится запись: «Непрерывный трудовой стаж восстановлен с такого-то числа, месяца, года; в графе 4 делается ссылка на постановление президиума соответствующего совета профсоюзов.

Работникам, занятым на сезонных работах в тех отраслях народного хозяйства, где действующим законодательством допускается суммирование периодов сезонной работы и сохранение непрерывного трудового стажа при возвращении в установленный срок на сезонную работу после межсезонного перерыва, в графе 3 указанного раздела трудовой книжки производится запись: «Непрерывный стаж работы сохраняется» (п. 27 той же Инструкции).

§ 18. В трудовые книжки лиц, отбывших исправительные работы без лишения свободы, администрация предприятия, учреждения, организации по месту работы вносит запись о том, что время работы в этот период не засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж. В тех случаях, когда судом в установленном законом порядке время отбывания исправительных работ без лишения свободы включено в общий трудовой стаж, в трудовых книжках производится запись о том, что это время не засчитывается в непрерывный трудовой стаж. Указанные записи вносятся в трудовые книжки по окончании фактического срока отбывания наказания, который устанавливается по справкам органов МВД СССР.

При увольнении осужденного с работы в порядке, предусмотренном действующим законодательством, и поступлении его на новое место работы соответствующие записи вносятся в трудовую книжку тем предприятием, на которое был принят или направлен осужденный.

Основанием для внесения в трудовые книжки указанных выше записей является приказ (распоряжение) руководителя предприятия, изданный в соответствии с приговором (определением) суда.

В разд. «Сведения о работе» трудовой книжки производятся следующие записи:

В графе 1 указывается порядковый номер записи; в графе 2 дата внесения записи; в графе 3 пишется: «Время работы с такой-то даты (число, месяц, год) по такую-то дату (число, месяц, год) не засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж».

При включении судом времени отбывания исправительных работ в общий трудовой стаж в графе 3 пишется: «Время работы с такой-то даты (число, месяц, год) по такую-то дату (число, месяц, год) не засчитывается в непрерывный трудовой стаж».

В графе 4 указывается основание для внесения записи в трудовую книжку — приказ (распоряжение) руководителя предприятия, дата его издания и номер (п. 28 той же Инструкции).

§ 19. В трудовые книжки рабочих и служащих в разд. «Сведения о награждениях» вносятся следующие сведения:

а) о награждении орденами и медалями и о присвоении почетных званий на основании Указов Президиума Верховного Совета

СССР и указов Президиумов Верховных Советов союзных и автономных республик;

б) о присвоении званий «Лауреат Ленинской премии», «Лауреат Государственной премии»;

в) о награждении почетными грамотами и нагрудными знаками на основании постановлений ВЦСПС;

г) о награждении и присвоении почетных званий на основании решений ЦК ВЛКСМ;

д) о присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимыми в соответствии с законодательством министерствами, ведомствами, исполкомами Советов депутатов трудящихся совместно или по согласованию с соответствующими профсоюзными органами (например, присвоение звания «Почетный горняк», «Почетный металлург», «Почетный шахтер» и других, присвоение звания лучшего работника по данной профессии, награждение знаком «Победитель социалистического соревнования», награждение Почетной грамотой министерства и ЦК профсоюза и др.).

В трудовые книжки ранее установленного образца указанные награждения, полученные после 1 января 1975 г., вносятся в разд. «Сведения о поощрениях и награждениях» (п. 29 той же Инструкции).

§ 20. В трудовые книжки рабочих и служащих в разд. «Сведения о поощрениях» вносятся следующие сведения:

а) о поощрениях за успехи в работе на предприятии, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине (объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, награждение почетной грамотой предприятия, учреждения, организации, занесение в Книгу почета, на Доску почета и др.);

б) о других поощрениях в соответствии с действующим законодательством;

в) об открытиях, на которые выданы дипломы, об использованных изобретениях и рационализаторских предложениях и о выплаченных в связи с этим вознаграждениях.

В трудовые книжки не записываются премии, предусмотренные системой заработной платы или выплата которых носит регулярный характер (п. 30 той же Инструкции).

§ 21. Записи о причинах увольнения должны производиться в трудовой книжке в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона, например, «Уволен в связи с несоответствием выполняемой работе вследствие состояния здоровья, п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР», «Уволен по соглашению сторон, п. 1 ст. 29 КЗоТ РСФСР».

При расторжении трудового договора по инициативе рабочего или служащего в связи с болезнью, инвалидностью, уходом на пенсию, зачислением в высшее или среднее специальное учебное заведение либо в аспирантуру и по другим причинам, с которыми законодательство связывает предоставление определенных льгот и преимуществ, запись об увольнении вносится в трудовую книжку с указанием этих причин, например, «Уволен по собственному желанию в связи с зачислением в высшее учебное заведение, ст. 31 КЗоТ РСФСР» (п. 32 той же Инструкции).

§ 22. Запись об увольнении в трудовой книжке работника производится с соблюдением следующих правил: в графе 1 ставится порядковый номер записи; в графе 2 — дата увольнения; в графе 3 — причина увольнения; в графе 4 указывается, на основании чего внесена запись — приказ (распоряжение), его дата и номер.

Днем увольнения считается последний день работы.

Например, трудовой договор с работником прекращается в связи с сокращением штатов. 15 апреля 1975 г. является последним днем его работы. В трудовой книжке работника должна быть произведена следующая запись: в графе 1 разд. «Сведения о работе» ставится порядковый номер записи; в графе 2 — дата увольнения (15. 04. 1975); в графе 3 пишется: «Уволен по сокращению штатов, п. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР»; в графе 4 указывается дата и номер приказа (распоряжения) об увольнении (п. 33 той же Инструкции).

§ 23. При переводах из одного предприятия, учреждения или организации в другое по распоряжению вышестоящих органов, по согласованию между руководителями предприятий, учреждений или организаций, либо по решению соответствующих партийных, советских, профсоюзных и других органов в графе 3 записывается ссылка на согласование или решение этих органов.

Примеры: «Уволен в связи с переводом на работу в такое-то предприятие по распоряжению такого-то министерства, п. 5 ст. 29 КЗоТ РСФСР», «Уволен в связи с переводом на работу в такое-то предприятие по согласованию между руководителями, п. 5 ст. 29 КЗоТ РСФСР».

При переходе на выборную должность в графе 3 делается запись: «Уволен в связи с избранием на выборную должность в такую-то организацию, п. 5 ст. 29 КЗоТ РСФСР» (п. 34 той же Инструкции).

§ 24. В тех случаях, когда в трудовой книжке рабочего или служащего заполнены все страницы соответствующих разделов, трудовая книжка дополняется вкладышем (п. 9 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г.).

§ 25. При увольнении рабочего или служащего все записи о работе, награждениях и поощрениях, внесенные в трудовую книжку за время работы на данном предприятии, заверяются подписью его руководителя или специально уполномоченного им лица и печатью (п. 13 того же пост.).

§ 26. Лицо, потерявшее трудовую книжку, обязано немедленно заявить об этом администрации по месту последней работы. Не позднее 15 дней после заявления администрация выдает работнику другую трудовую книжку с надписью «Дубликат» (п. 16 того же пост.).

Статья 40 КЗоТ РСФСР. Выдача справки о работе и заработной плате

Администрация обязана выдать рабочему или служащему по его просьбе справку о работе на данном предприятии, в учреждении, организации с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы.

§ 1. Ведение трудовых и расчетных книжек не освобождает администрацию от обязанности выдавать рабочим или служащим по их

просьбе справки о работе с указанием специальности, квалификации, должности, времени работы и размера заработной платы. Такого рода справки администрация должна выдавать и тем лицам, которые ко времени обращения за ними работают в других предприятиях (учреждениях) или вообще не работают.

§ 2. В установленных случаях (например, для участия в конкурсах на замещение штатных должностей заведующих кафедрами, профессоров, доцентов, преподавателей и ассистентов в высших учебных заведениях, для участия в конкурсах на замещение штатных должностей заведующих научными отделами, лабораториями, секторами и научных сотрудников в научно-исследовательских учреждениях) администрация обязана выдавать работникам открытые характеристики.

Посылка «закрытых» («секретных») характеристик при переходе работника из одного учреждения в другое запрещается (ст. 4 пост. Комиссии советского контроля при СНК СССР, утв. СНК СССР и опубликованного 30 мая 1936 г.,— СЗ СССР 1936 г. № 31, ст. 276). О запрещении требовать от всех граждан представления характеристик при поступлении на работу см. комментарий к ст. 19 КЗоТ РСФСР.

§ 3. Администрации следует выдавать рабочим и служащим копии тех приказов (распоряжений), которые работник собирается обжаловать (например, копии приказов о переводе на другую работу, об увольнении). По требованию работника ему выдается также копия постановления фабзавместкома, которым было санкционировано его увольнение по инициативе администрации.

ГЛАВА IV ОСНОВ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
ГЛАВА IV КЗоТ РСФСР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Статья 21 Основ. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе.

Статья 41 КЗоТ РСФСР. Нормирование продолжительности рабочего времени

Нормирование продолжительности рабочего времени всех рабочих и служащих осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Нормы продолжительности рабочего времени не могут быть изменены по соглашению между администрацией предприятия, учреждения, организации с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза или с рабочими и служащими, если иное не предусмотрено законодательством.

§ 1. Продолжительность рабочего времени рабочих и служащих нормируется путем законодательного установления: при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем — продолжительности ежедневной работы (рабочего дня) и рабочей недели (см. комментарии к ст. ст. 42—47 КЗоТ); при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями — продолжительности рабочей недели (см. комментарии к ст. ст. 42—47 КЗоТ).

Продолжительность ежедневной работы при пятидневной рабочей неделе определяется правилами внутреннего трудового распорядка предприятия или учреждения с соблюдением установленной законом нормы рабочей недели (см. комментарии к ст. ст. 46—47 КЗоТ РСФСР).

§ 2. Органами прокуратуры опротестован, например, приказ начальника Таврического производственного управления сельского хозяйства Восточно-Казахстанской области, которым для сотрудников управления была установлена рабочая неделя продолжительностью 42 час. 15 мин. (по 8 час. 30 мин.— 4 дня и 8 час. 15 мин.— в пятницу). Этот приказ опротестован потому, что нормы, регулирующие продолжительность рабочего времени, установлены законом и не могут увеличиваться ни коллективным, ни трудовым договором, ни тем более односторонним распоряжением руководителя предприятия или учреждения. Протест был удовлетворен и незаконный приказ отменен («Социалистическая законность» 1968 г. № 5, стр. 85; 1964 г. № 10, стр. 82; 1968 г. № 4, стр. 85).

§ 3. Действующее законодательство устанавливает:

нормальную продолжительность рабочего времени — нормальную рабочую неделю и нормальный рабочий день (комментарии к ст. ст. 42, 46, 47 КЗоТ);

сокращенную продолжительность рабочего времени — сокращенную рабочую неделю и сокращенный рабочий день (комментарии к ст. ст. 43—45, 46, 47 КЗоТ).

О ненормированном рабочем дне см. комментарий к ст. 42 КЗоТ, § 3—12.

О неполном рабочем времени см. комментарий к ст. 49 КЗоТ.

Статья 42 КЗоТ РСФСР. Нормальная продолжительность рабочего времени

Нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих на предприятиях, в учреждениях, организациях не может превышать 41 часа в неделю. По мере создания экономических и других необходимых условий будет осуществляться переход к более сокращенной рабочей неделе.

1. НОРМАЛЬНОЕ РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

§ 1. В настоящий период нормальная продолжительность рабочего времени рабочих и служащих в СССР составляет 41 час в неделю как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Эта норма рабочего времени распространяется на всех рабочих и служащих, кроме тех, для кого законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (см. комментарии к ст. ст. 43—45 КЗоТ), независимо от того, работают они в качестве постоянных, сезонных или временных работников основных или вспомогательных производств и на государственных предприятиях или учреждениях, в общественных или кооперативных организациях.

§ 2. О продолжительности ежедневной работы в условиях 41-часовой рабочей недели см. комментарии к ст. ст. 46—48 КЗоТ.

2. НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

§ 3. В КЗоТ РСФСР (и в КЗоТ ряда других союзных республик) о ненормированном рабочем дне говорится только в п. 3 ст. 68 как об основании для предоставления дополнительного отпуска (см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 18). В КЗоТ Узбекской ССР (ст. 61), Азербайджанской ССР (ст. 56), Литовской ССР (ст. 61), Таджикской ССР (ст. 54) и Туркменской ССР (ст. 51) определена категория лиц, для которых может быть установлен ненормированный рабочий день. Согласно этим статьям ненормированный рабочий день на предприятиях и в учреждениях может применяться лишь для рабочих и служащих, указанных в перечне, утвержденном в порядке, установлен-

ном законодательством СССР и соответствующих союзных республик (см. § 9—13).

Таким образом, особенности условий труда работников с ненормированным рабочим днем регулируются актами законодательства, дополняющими Основы и КЗоТ союзных республик.

§ 4. Ненормированный день — это особое условие труда, допускаемое законодательством для определенной категории работников (§ 9—13) и состоящее в том, что они в случае производственной необходимости могут привлекаться в отдельные дни к внеурочной работе, т. е. сверх установленной продолжительности рабочего времени. При этом внеурочная работа у лиц с ненормированным рабочим днем не признается сверхурочной (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску старшего бухгалтера Фиалкова об оплате за сверхурочную работу — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1965 г. № 4, стр. 2).

В качестве компенсации за работу во внеурочное время работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться дополнительный отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней (см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 19).

Кроме того, в случаях, предусмотренных законодательством, за работу с ненормированным рабочим днем производится доплата.

§ 5. Допускаемая переработка сверх нормального рабочего времени (§ 5) не превращает ненормированный рабочий день в удлиненный рабочий день. Администрация не вправе систематически привлекать работников с ненормированным рабочим днем к работе во внеурочное время или заранее обязывать их к определенной переработке сверх установленной продолжительности ежедневной работы (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г.— «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, стр. 18; см. также «Социалистическая законность» 1960 г. № 2, стр. 75).

§ 6. Круг обязанностей работников с ненормированным рабочим днем должен уточняться трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и т. д. с учетом возможности выполнения обязанностей, как правило, в нормальное рабочее время (ст. 4 пост. Наркомтруда СССР от 13 февраля 1928 г.— «ИНКТ» 1928 г. № 9—10; ст. 5 пост. Наркомтруда РСФСР от 20 апреля 1928 г.— «ИНКТ» 1928 г. № 25—26).

§ 7. На работников с ненормированным рабочим днем на предприятиях и в учреждениях полностью распространяется порядок рабочего дня: начало и окончание работы, время перерывов для отдыха и приема пищи, а также правила учета рабочего времени, действующие на данном предприятии или в учреждении.

Работники с ненормированным рабочим днем на общих основаниях освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха и праздничные дни (ст. 5 пост. Наркомтруда от 13 февраля 1928 г.).

§ 8. Ненормированный рабочий день на предприятиях и в учреждениях может применяться: а) для руководителей, специалистов и технических исполнителей, ежедневная продолжительность работы которых по характеру их деятельности не всегда может быть ограничена нормальным рабочим временем; б) для лиц, рабочее время которых в связи с особенностями организации их труда не подда-

ется точному учету; в) для лиц, которые распределяют рабочее время по своему усмотрению (ст. 1 пост. Наркомтруда СССР от 13 февраля 1928 г.).

§ 9. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается:

для предприятий и учреждений, подчиненных союзным и союзно-республиканским министерствам и ведомствам,— соответствующими министерствами (ведомствами) СССР по согласованию с ЦК профсоюза (п. 36 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 641 — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117);

для предприятий и учреждений республиканских министерств (ведомств) и местного подчинения — Советами Министров союзных республик по согласованию с республиканскими советами профсоюзов (п. 30 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 642 — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 118).

В РСФСР перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем для предприятий и учреждений, входящих в систему республиканских министерств и ведомств, утверждаются министерствами и ведомствами РСФСР по согласованию с соответствующими ЦК профсоюзов (п. 7 пост. Совета Министров РСФСР от 22 февраля 1968 г.— СП РСФСР 1968 г. № 4—5, ст. 22; и от 5 июля 1968 г.— СП РСФСР 1968 г. № 12, ст.62).

§ 10. На предприятиях список должностей работников с ненормированным рабочим днем составляется по соглашению между администрацией и фабзавместкомом профсоюза в соответствии с перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, утвержденным вышестоящим органом (§ 9), и прилагается к коллективному договору (подпункт «з» п. 81 Положения о предприятии).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для органов государственного управления РСФСР, не входящих в систему министерств и ведомств, утвержден пост. Совета Министров РСФСР от 7 июня 1968 г. (СП РСФСР 1968 г. № 10, ст. 55).

§ 11. Администрация предприятия и учреждения не вправе устанавливать ненормированный рабочий день по должностям или профессиям, не предусмотренным утвержденным перечнем работников с ненормированным рабочим днем (§ 10).

Так, Верховный Суд СССР удовлетворил иск С. об оплате за работу в сверхурочное время, поскольку истец, работая в должности сторожа, был неправильно отнесен администрацией к числу работников с ненормированным рабочим днем («Судебная практика Верховного Суда СССР» 1949 г. № 5, стр. 26).

Для отдельных категорий работников, должности которых поименованы в перечне, утвержденном вышестоящими органами, администрация предприятия и фабзавместком профсоюза могут с учетом местных производственных условий установить нормированный рабочий день, если эти лица фактически заняты на работе нормальную продолжительность рабочего времени.

§ 12. Помимо указанных выше оснований (§ 8—11) ненормированный рабочий день может вводиться также для лиц, занимающих должности, указанные в положениях об условиях труда работников соответствующих категорий.

Статья 22 Основ. Сокращенная продолжительность рабочего времени

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

1) для рабочих и служащих в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю, для лиц в возрасте от 15 до 16 лет (ст. 74) 24 часа в неделю;

2) для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда,— не более 36 часов в неделю.

Кроме того, законодательством Союза ССР устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других).

Статья 43 КЗоТ РСФСР. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Для рабочих и служащих моложе восемнадцати лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: в возрасте от 16 до 18 лет — 36 часов в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет (ст. 173) — 24 часа в неделю.

(Статья воспроизводит п. 1 ст. 22 Основ.)

§ 1. Предельная продолжительность ежедневной работы (рабочего дня) для рабочих и служащих в возрасте до 18 лет, работающих шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем, установлена ч. 2 ст. 46 КЗоТ РСФСР (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 24).

О случаях, когда на работу могут приниматься лица, достигшие 15 лет, см. комментарий к ст. 173 КЗоТ.

§ 2. На предприятиях и в учреждениях, работающих по режиму пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, продолжительность ежедневной работы (смены) рабочих и служащих, не достигших 18 лет, определяется графиком сменности (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 11), но не может превышать: для лиц в возрасте от 15 до 16 лет — 5 час. и в возрасте от 16 до 18 лет — 7 час. (п 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

§ 3. О сокращении рабочего времени для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных и высших и средних специальных учебных заведениях, см. комментарии к ст. ст. 192, 193 и 200 КЗоТ РСФСР.

Статья 44 КЗоТ РСФСР. Сокращенная продолжительность рабочего времени для рабочих и служащих на работах с вредными условиями труда

Для рабочих и служащих, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочего времени, утверждается в порядке, установленном законодательством.

§ 1. Часть 1 ст. 44 КЗоТ РСФСР воспроизводит п. 2 ст. 22 Основ.

§ 2. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день[1], утвержден во исполнение постановления Совета Министров СССР от 17 июня 1960 г. (СП СССР 1960 г. № 12, ст. 89). Он распространяется на рабочих, служащих и инженерно-технических работников, занятых в различных отраслях народного хозяйства.

Список охватывает также профессии рабочих, занятых на подземных работах в угольных, сланцевых и в других отраслях горнодобывающей промышленности, на подземных работах по строительству шахт (рудников), тоннелей и метрополитенов, для которых 6-часовой рабочий день предусмотрен постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 29 июня 1960 г. (СП СССР 1960 г. № 13, ст. 99).

§ 3. Основным критерием, определяющим право на сокращенный рабочий день, согласно Списку (§ 2) являются условия труда в конкретном производстве. Поэтому сокращенный рабочий день предоставляется только тем рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим (строго по перечню профессий и должностей), которые заняты в соответствующих, предусмотренных Списком производствах и цехах.

§ 4. Работникам, профессии и должности которых включены в разд. XXXVIII Списка «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», сокращенный рабочий день предоставляется независимо от того, в каких производствах и цехах они работают, если эти профессии и должности специально не предусмотрены в других разделах Списка (п. 5 той же Инструкции).

§ 5. Рабочим, ИТР и служащим, профессии или должности которых включены в один из разделов Списка, относящийся к определенной отрасли, производству, виду работ и т. д., сокращенный рабочий день должен предоставляться при условии, если они заняты непосредственно в данных производствах и цехах, предусмотренных Списком (п. 4 той же Инструкции).

§ 6. Бригадирам, старшим и младшим рабочим, помощникам и подручным рабочим, профессии которых предусмотрены в Списке, сокращенный рабочий день предоставляется той же продолжительности, что и рабочим соответствующих профессий (п. 6 той же Инструкции).

---

[1] В дальнейшем для краткости будет именоваться «Список». О дополнительном отпуске для работников с вредными условиями труда см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 1.

§ 7. В тех случаях, когда в Списке указаны разделы или подразделы, предусматривающие отдельные виды работ (например, кузнечно-прессовые, малярные, сварочные работы), сокращенный рабочий день должен предоставляться работникам, занятым на этих работах в предусмотренных Списком профессиях и должностях, независимо от того, в какой отрасли промышленности, в каком производстве, предприятии или цехе эти работы выполняются (п. 4 той же Инструкции).

§ 8. Изменения и дополнения в Список (§ 2) вправе вносить соответственно министры и руководители ведомств СССР, Советы Министров союзных республик по согласованию с Госкомтрудом, ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 17 июня 1960 г.— СП СССР 1960 г. № 12, ст. 89).

Ходатайствовать перед министерствами и ведомствами о дополнении или изменении Списка могут предприятия и учреждения, где возникла необходимость в установлении сокращенного рабочего дня.

Согласно сложившейся практике к этим ходатайствам прилагаются:

данные замеров вредных производственных факторов и заключения санитарно-эпидемиологических станций о вредности условий труда профессий и должностей, относительно которых возбуждается ходатайство;

обоснованные справки с заключениями органов управления, которым подчинены предприятия, об организационно-технических мероприятиях, проведенных с целью устранения вредных условий труда, объективной невозможности в данное время полностью устранить причины, порождающие вредность условий труда у работников соответствующих профессий (должностей);

данные о числе рабочих и служащих, нуждающихся в сокращенном рабочем дне, о сроках, на которые должна быть установлена эта льгота, а также о необходимых финансовых затратах на эти цели.

§ 9. Министры и руководители ведомств СССР, Советы Министров союзных республик обязаны в тех случаях, когда вредность работы на производстве уменьшается или устраняется, по согласованию с Госкомтрудом, ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР устанавливать рабочий день нормальной продолжительности (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 17 июня 1960 г.).

При вводе в эксплуатацию новых предприятий, производств и цехов министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик обязаны рассматривать вопрос о необходимости предоставления рабочим и служащим этих предприятий, производств и цехов дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня независимо от того, что на действующих предприятиях, выпускающих аналогичную продукцию, дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день установлены. О принятом в каждом отдельном случае решении о предоставлении рабочим и служащим дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик с необходимыми обоснованиями сообщают Госкомтруду и ВЦСПС (дополнение к п. 3 Инст-

рукции от 29 декабря 1962 г., утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 10 августа 1971 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 10; см. также пост. Совета Министров РСФСР от 21 июля 1972 г.— СП РСФСР 1972 г. № 17, ст. 109).

§ 10. Рабочим и служащим, занятым в предусмотренных Списком (§ 2) производствах, цехах, профессиях и должностях, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день, устанавливается, как правило, 6-часовой рабочий день (36-часовая рабочая неделя).

Для некоторых профессий и должностей с вредными условиями труда устанавливается рабочий день продолжительностью меньше 6 час. Например, для операторов (рентгенологов) и щитовых у рентгеноаппарата установлен 5-часовой рабочий день (30-часовая рабочая неделя). (Список, разд. IV-Б, п. 41); для рабочих и сменных инженерно-технических работников в производствах карбонила никеля — 4-часовой рабочий день (24-часовая рабочая неделя). (Список, разд. X, п. 72.)

§ 11. Сокращенный рабочий день предоставляется согласно Списку (§ 2) рабочим и служащим лишь в те дни, когда они фактически работают во вредных условиях труда.

В тех случаях, когда рабочий или служащий занят во вредных условиях труда в течение части рабочего дня, сокращенный рабочий день согласно Списку предоставляется тогда, когда работник выполняет работу не менее половины сокращенного рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

Однако, если в Списке указывается «постоянно занятый», «постоянно работающий», сокращенный рабочий день согласно Списку устанавливается лишь тогда, когда работник фактически занят во вредных условиях труда в течение всего сокращенного рабочего дня (п. 17 Инструкции, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 29 декабря 1962 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 2).

Такой же порядок применяется на практике и в тех случаях, когда в Списке имеются записи: «полный рабочий день», «постоянно обслуживающий», «при постоянной работе».

§ 12. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых не включены в Список, но которые выполняют в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, по профессиям и должностям с вредными условиями труда, предусмотренным Списком, сокращенный рабочий день в эти периоды должен предоставляться на тех же основаниях, что и работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Списке (п. 18 той же Инструкции).

§ 13. Рабочему или служащему, фактически выполняющему в течение смены разные работы с вредными условиями труда, устанавливается сокращенный рабочий день той продолжительности, какая предусмотрена Списком (§ 2) для производства, цеха, профессии или должности, где работник был занят не менее половины рабочего дня.

§ 14. Право на сокращенный рабочий день указанной в Списке (§ 2) продолжительности имеют на общих основаниях рабочие, ин-

женерно-технические работники и служащие сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных, монтажно-наладочных работ, контрольно-измерительных приборов и т. п.) и работники вспомогательных и подсобных цехов предприятия (ремонтного, электроэнергетического, строительного, ремонтно-строительного, инструментального и приспособлений) в дни их работы в действующих производствах, цехах и на участках с вредными условиями труда, где как для основных работников, так и для ремонтного и дежурного персонала этих производств, цехов и участков установлен сокращенный рабочий день (п. 20 той же Инструкции).

Статья 45 КЗоТ РСФСР. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников

Законодательством Союза ССР устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других).

(Статья воспроизводит ч. 2 ст. 22 Основ.)

СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ ДЛЯ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УМСТВЕННОГО ТРУДА, ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ КОТОРЫХ СВЯЗАНА С ПОВЫШЕННЫМ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ И НЕРВНЫМ НАПРЯЖЕНИЕМ

§ 1. Профессорам, доцентам, ассистентам и преподавателям высших учебных заведений установлен в среднем 6-часовой рабочий день, охватывающий учебную и научно-исследовательскую работу (письмо министра высшего и среднего специального образования СССР № И-87 от 26 ноября 1967 г. — «Советская юстиция» 1972 г. № 14, стр. 22).

§ 2. Работникам просвещения ставки заработной платы (должностные оклады) в установленных размерах выплачиваются за следующее количество часов педагогической (преподавательской) работы:

а) учителям, сурдопедагогам и учителям-логопедам I—III классов школ и школ-интернатов, музыкальным руководителям, сурдопедагогам и логопедам, работающим в детских яслях, яслях-садах, детских садах и домах ребенка, концертмейстерам, аккомпаниаторам, массовикам — за 4 часа в день (24 часа в неделю) (подпункт «а» п. 44 Инструкции, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 4 сентября 1964 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 11);

б) учителям, сурдопедагогам и учителям-логопедам IV классов (в которых введено систематическое преподавание основных наук)

и V — XI классов школ и школ-интернатов, преподавателям и старшим преподавателям средних специальных учебных заведений и учебных заведений профессионально-технического образования, руководителям кружков — за 3 часа в день (18 час. в неделю) (подпункт «б» п. 44 той же Инструкции);

в) воспитателям, старшим воспитателям школ-интернатов, интернатов для учащихся общеобразовательных школ, школ (групп продленного дня и школ музыкантских воспитанников), воспитателям, старшим воспитателям, инструкторам по физкультуре, инструкторам слуховых кабинетов детских домов, школ-интернатов с особым режимом, учреждений здравоохранения, лесных школ, санаторно-лесных школ, домов и интернатов для малолетних инвалидов, детских приемников-распределителей, трудовых колоний для несовершеннолетних, специальных школ, специальных профессионально-технических училищ и институтов трудового воспитания, комнат школьника при клубах, дворцах культуры и домоуправлениях — за 5-часовой рабочий день (30-часовую рабочую неделю) (подпункт «г» п. 44 той же Инструкции);

г) воспитателям и воспитателям-методистам дошкольных детских учреждений и домов ребенка — за 6-часовой рабочий день (36-часовую рабочую неделю).

За часы педагогической (преподавательской) работы сверх нормы часов, указанной в настоящем параграфе, производится дополнительная оплата сверх соответственно получаемой ставки в одинарном размере (подпункт «д» п. 44 той же Инструкции).

Время, необходимое преподавателям общеобразовательных школ, средних специальных и профессионально-технических учебных заведений для внеклассной методической и воспитательной работы, подготовки к урокам и занятиям, проверки письменных заданий, ограничено не часами, а видами и объемом работы в соответствии с отраслевыми правилами внутреннего трудового распорядка.

§ 3. Помимо медицинских работников, которым сокращенный рабочий день установлен согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (см. комментарий к ст. 44 КЗоТ, § 2), сокращенный рабочий день продолжительностью 5,5—6,5 час. установлен для значительной категории врачей, среднего и младшего медицинского персонала, занимающих должности в медицинских учреждениях, перечисленных в приложениях № 3 и 4 к постановлению СНК СССР от 11 декабря 1940 г. (СП СССР 1940 г. № 32, ст. 806).

Например, для врачей и среднего медперсонала больниц, клиник, родильных домов, лечебниц и других стационарных лечебных учреждений установлен 6,5-часовой рабочий день; для врачей поликлиник, амбулаторий, диспансеров, медпунктов, станций, кабинетов, занятых исключительно амбулаторным приемом больных, врачей-стоматологов, зубных врачей и зубных врачей-протезистов — 5,5-часовой рабочий день.

Врачам и среднему медицинскому персоналу домов-интернатов (для престарелых и инвалидов) установлен 6,5-часовой рабочий день (пост. Госкомтруда от 18 августа 1964 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 10).

СОКРАЩЕННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ ДЛЯ НЕКОТОРЫХ КАТЕГОРИЙ ИНВАЛИДОВ

§ 4. Сокращенный 6-часовой рабочий день (36-часовая рабочая неделя) установлен:

а) инвалидам по зрению I и II групп, работающим на государственных предприятиях (разъяснение Госкомтруда от 15 апреля 1957 г. — «Трудоустройство инвалидов в СССР», 1963, стр. 195, 198); инвалидам-слепым, работающим в учебно-производственных предприятиях Всероссийского общества слепых (см. там же, стр. 198);

б) инвалидам с тяжелыми формами заболеваний, занятым в специальных цехах с особым, облегченным режимом труда;

в) инвалидам I и II групп, работающим на предприятиях, в цехах и на участках, образованных из бывших промысловых артелей и артелей инвалидов, члены которых имели право на сокращенный рабочий день согласно действовавшим в промысловой кооперации правилам;

г) инвалидам I и II групп, работающим на предприятиях (в производственных объединениях), в цехах и на участках, предназначенных для использования труда этих лиц (п. 6 пост. Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 21, ст. 164).

Статья 23 Основ. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

Для рабочих и служащих устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели (ст. ст. 21 и 22).

На тех предприятиях, в учреждениях, организациях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно, устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 41 час, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа.

Статья 46 КЗоТ РСФСР. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя и продолжительность ежедневной работы

§ 1. Статья 46 КЗоТ воспроизводит ст. 23 Основ и дополняет ее следующей нормой: «Графики сменности доводятся до сведения рабочих и служащих, как правило, не позже чем за две недели до их введения в действие».

§ 2. Статья 46 наряду со ст. ст. 48, 50—53 КЗоТ РСФСР регулирует режим рабочего времени: порядок и правила чередования рабочих и выходных дней, определения продолжительности ежедневной работы, ее начала и окончания, распределения рабочего времени при сменной организации труда и т. д.

§ 3. Режим рабочего времени рабочих и служащих (§ 2) нужно отличать от режима работы предприятия и учреждения, который, исходя из характера производства, экономических и других потребностей, бывает: прерывным (когда основное производство останавливается на один или оба выходных дня) и непрерывным (когда основное производство функционирует все дни календарной недели); односменным и многосменным.

Режим рабочего времени рабочих и служащих разрабатывается с учетом режима работы предприятия, а также интересов данного коллектива работников.

ЦК КПСС обязал партийные, советские, профсоюзные и хозяйственные органы принять меры к упорядочению режима работы предприятий, связанных с обслуживанием населения, с тем, чтобы они работали в часы, наиболее удобные для рабочих и служащих города, района (пост. ЦК КПСС «О мерах по сокращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих» — «Партийная жизнь» 1972 г. № 4, стр. 7).

§ 4. Режим рабочего времени рабочих и служащих должен обеспечить: соблюдение установленных норм продолжительности труда и иных, связанных с этими нормами гарантий по трудовому законодательству, бесперебойное осуществление предприятием своих функций, полное использование оборудования, слаженную работу всех производств и подразделений, рациональное чередование рабочего и внерабочего времени, сокращение их потерь.

В зависимости от способа распределения и учета установленных законом норм рабочего времени различаются режимы с «поденным», «недельным» и «суммированным» учетом рабочего времени (см. комментарий к ст. 52 КЗоТ).

§ 5. На предприятиях и в учреждениях, функционирующих в одну смену, режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка (см. комментарий к ст. 130 КЗоТ).

При двух и более сменной работе режим рабочего времени определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомами с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период (п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка от 29 сентября 1972 г.).

Графики сменности определяют количество и продолжительность рабочих смен, время начала и окончания ежедневной работы, порядок чередования работников по сменам, перерывы для отдыха и питания, выходные дни и т. д. (см. комментарий к настоящей статье, § 9, 18—20 и комментарии к ст. ст. 50 и 51 КЗоТ).

Помимо графиков сменности на практике применяются также «графики выходов», «графики работ», «графики дежурств» и др.

О разделении рабочего дня на части см. комментарий к ст. 53 КЗоТ.

§ 6. Действующее законодательство предусматривает два вида режима рабочей недели: пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (§ 7—20) и шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем в календарной неделе (§ 21—24).

ПЯТИДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ

§ 7. Основным видом рабочей недели для рабочих и служащих согласно ст. 23 Основ и ст. 46 КЗоТ РСФСР является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Планомерный перевод рабочих и служащих на пятидневную рабочую неделю был, в основном завершен в 1967 году (пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 7, ст. 32; пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1967 г. — СП СССР 1968 г. № 1, ст. 1; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 марта 1967 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1967 г. № 11, ст. 132).

§ 8. Для рабочих и служащих предприятий и учреждений, перевод которых на пятидневную рабочую неделю нецелесообразен по характеру производства и условиям работы, сохраняется прежний режим рабочего времени, и в частности четырехбригадные графики сменности (см. комментарий к ст. 51 КЗоТ, § 10), шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (п. 1 пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 7, ст. 32).

§ 9. Поскольку при пятидневной рабочей неделе недельная норма часов распределяется не на 6, а на 5 дней, продолжительность ежедневной работы (смены) соответственно увеличивается, с тем чтобы сохранить установленную в настоящее время законом продолжительность рабочего времени за неделю (см. комментарии к ст. ст. 42—45 КЗоТ).

§ 10. Для работников аппарата министерств, ведомств и других центральных учреждений СССР и союзных республик, переведенных с 1 января 1968 г. на пятидневную рабочую неделю, установлена следующая продолжительность ежедневной работы по дням недели: понедельник, вторник, среда и четверг — по 8 час. 15 мин., пятница — 8 час. Выходные дни — суббота и воскресенье (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1967 г.— СП СССР 1968 г. № 1, ст. 1).

§ 11. При пятидневной рабочей неделе продолжительность рабочей смены у работников в возрасте от 15 до 16 лет не должна превышать 5 час., а в возрасте от 16 до 18 лет— 7 час. (п. 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

Для нормальных условий труда при пятидневной рабочей неделе физиологически оптимальны рабочие смены продолжительностью в 8 час. с отклонениями плюс — 12—15 мин., минус — 10—30 мин. (см. «Межотраслевые рекомендации по переводу рабочих и

служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю», М., 1967, стр. 8—9).

§ 12. Продолжительность смены на работах с вредными условиями труда (см. комментарий к ст. 44 КЗоТ) при пятидневке не должна превышать 7 час. или 7 час. 12 мин.

Об ограничении продолжительности ежедневной работы (смены) при суммированном учете рабочего времени см. комментарий к ст. 52 КЗоТ.

§ 13. При пятидневке норма рабочей недели (см. комментарии к ст. ст. 42—45 КЗоТ) должна обеспечиваться или каждую календарную неделю, или в среднем за предусмотренный графиком учетный период. Каждую календарную неделю 41-часовая норма реализуется тогда, когда правила внутреннего трудового распорядка или график предусматривают продолжительность ежедневной работы 8 час. 12 мин. пять дней в неделю или четыре дня по 8 час. 15 мин. и один — 8 час. Если величина рабочей смены по графику меньше указанной выше продолжительности, то норма рабочей недели (41 час.) реализуется при пятидневке за предусмотренный графиком учетный период, т. е. отрезок времени, в рамках которого должна быть соблюдена (в среднем) установленная законом продолжительность рабочей недели (п. 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.).

В тех случаях, когда сумма часов пяти рабочих смен по графику (распорядку) меньше недельной нормы, например меньше 41 или 36 час., недостающие часы отрабатываются в один из двух выходных, который по графику назначается рабочим днем. Обычно недоработка по мере ее накопления компенсируется в течение данного учетного периода, например каждую четвертую, седьмую или восьмую календарную неделю.

§ 14. Для всех рабочих и служащих как с нормальной, так и сокращенной продолжительностью рабочего времени график пятидневки должен обеспечить сохранение годового баланса рабочего времени, исчисленного по календарю шестидневной рабочей недели (п. 1 того же разъяснения). Это значит, что для каждого работника и всего коллектива предприятия количество часов работы по графику пятидневки должно быть сбалансировано с нормой рабочего времени данного рабочего года посредством увеличения или уменьшения продолжительности ежедневной работы или числа рабочих дней по графику в отдельные учетные периоды.

Годовая норма рабочих часов (рабочий год) по календарю шестидневной рабочей недели исчисляется для 41-часовой нормы исходя из 7-часового рабочего дня (для 36-часовой недели — 6-часового рабочего дня), 6-часового рабочего дня накануне выходных и праздников, а также с учетом совпадений выходных и нерабочих праздничных, предвыходных и предпраздничных дней в данном календарном году.

Например, в 1973 году по календарю шестидневной рабочей недели 247 полных рабочих дней; 52 — предвыходных и 6 предпраздничных дней, не совпадающих с предвыходными и выходными днями. Годовая норма 1973 года равна 2077 час. ($247 \times 7 + 52 \times 6 + 6 \times 6$).

§ 15. Дополнительные рабочие дни («доработки») в одну из суббот, а также сокращение рабочих смен накануне выходных или

праздников для обеспечения годового баланса рабочего времени предусматриваются в графике сменности. По этой причине графики пятидневной рабочей недели согласно сложившейся практике составляются на календарный год.

§ 16. Запланированные в графике дополнительные дни работы для обеспечения годового баланса рабочего времени по календарю шестидневной рабочей недели включаются в норму рабочего времени того учетного периода, в течение которого имела место доработка.

§ 17. Переработка или недоработка нормального рабочего времени (исчисленного по календарю шестидневной рабочей недели) в отдельном месяце не может служить основанием для пересмотра графика, если общий баланс рабочего времени соответствует установленной норме рабочих часов в течение учетного периода и календарного года (п. 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.). Таким образом, при пятидневной рабочей неделе учетным периодом, в рамках которого должна быть обеспечена в среднем норма рабочей недели (41, 36 час. и т. д.), является не календарный месяц, а календарный отрезок времени, равный установленному графиком пятидневки определенному числу календарных недель.

Например, график предусматривает продолжительность ежедневной работы 8 час. и возмещение недоработки, равной одному часу в неделю, каждую восьмую субботу. Учетный период в таком случае составляет восемь календарных недель. В рамках этого периода должна быть в среднем соблюдена 41-часовая рабочая неделя.

Другой пример. График предусматривает продолжительность ежедневной работы (смены) 7 час. 50 мин. и возмещение недоработки, равной 1 час. 10 мин. в неделю, каждую четвертую субботу. В таком случае учетный период по графику пятидневной рабочей недели — четыре календарных недели. В рамках этого периода, а не календарного месяца должна быть обеспечена 41-часовая рабочая неделя.

§ 18. Примерный перечень рекомендуемых графиков работы при пятидневной рабочей неделе для прерывных одно-, двух- или трехсменных режимов работы предприятий приложен к разъяснению Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

Помимо рекомендованных могут применяться и другие графики работы при условии соблюдения законодательства о рабочем времени, времени отдыха и охраны труда (см., например, «Межотраслевые рекомендации НИИ труда по переводу рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю», М., 1967).

§ 19. Действующее законодательство не регламентирует основания и порядок изменения графиков работ до истечения сроков, на которые графики установлены на предприятии или в учреждении.

Следует полагать, что изменения в графики могут быть внесены в том же порядке, в котором график устанавливается (§ 5). Основаниями для этого являются изменение режима работы предприятия (§ 3) или постановление Правительства СССР о переносе выходных дней.

§ 20. На практике имеют место случаи, когда администрация предприятий самостоятельно или по согласованию с фабзавместкомом меняет местами запланированные графиком в разных периодах рабочую и выходную субботы. Например, 10 марта издается приказ о том, что выходной день по графику в субботу 29 марта объявляется рабочим днем, а рабочая суббота 15 ноября — выходным днем. Такая перестановка, по нашему мнению, является не пересмотром (изменением) графика, а привлечением рабочих и служащих к работе в выходной день по графику (см. комментарий к ст. 63 КЗоТ).

О времени начала и окончания рабочих смен по графикам пятидневной рабочей недели см. комментарий к ст. 50 КЗоТ РСФСР.

О порядке чередования работников по сменам см. комментарий к ст. 51 КЗоТ РСФСР.

ШЕСТИДНЕВНАЯ РАБОЧАЯ НЕДЕЛЯ

§ 21. Шестидневная рабочая неделя, т. е. режим рабочего времени с шестью рабочими и одним выходным днем в календарной неделе, устанавливается на тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы нецелесообразно введение пятидневной рабочей недели (ч. 2 ст. 46 КЗоТ).

§ 22. Поскольку согласно пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. (СП СССР 1967 г. № 7, ст. 32) на пятидневную рабочую неделю переводились, как правило, все рабочие и служащие, применение шестидневной рабочей недели вместо пятидневной допускается как исключение в случаях, предусмотренных законодательством.

Так, шестидневная рабочая неделя сохранена для рабочих и служащих, во-первых, учебных заведений, во-вторых, предприятий, которым разрешено в порядке, установленном пост. от 7 марта 1967 г., сохранить с учетом характера производства шестидневную рабочую неделю.

§ 23. Рабочие и служащие отдельных предприятий или их структурных подразделений (цехов, участков, отделов и т. д.) могут переводиться с пятидневной на шестидневную рабочую неделю, когда это вызывается изменением характера производства или условий работы, с разрешения тех же органов, которым пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 7 марта 1967 г. предоставлено право осуществлять перевод с шестидневной на пятидневную рабочую неделю (подпункты «в» и «г» п. 2 названного пост.— СП СССР 1967 г. № 7, ст. 32).

§ 24. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы ограничена законом (ст. 23 Основ и ст. 46 КЗоТ) и поэтому является наряду с рабочей неделей нормой рабочего времени — рабочим днем (см. комментарий к ст. 42 КЗоТ, § 1).

В этом случае продолжительность ежедневной работы (рабочего дня) не может превышать: у рабочих и служащих с недельной нормой рабочего времени, равной 41 часу,— 7 час; при недельной норме 36 час. — 6 час.; при недельной норме 24 часа — 4 часа (ч. 2 ст. 46 КЗоТ).

О продолжительности работы накануне праздничных и выходных дней см. комментарий к ст. 47 КЗоТ.

ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ ГРАФИКОВ СМЕННОСТИ В ДЕЙСТВИЕ

§ 25. Графики сменности, утвержденные администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом, должны быть доведены до сведения рабочих и служащих, как правило, не позднее чем за две недели до их введения в действие (ч. 3 ст. 46 КЗоТ; п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. 29 сентября 1972 г.).

О графиках сменности см. также комментарии к ст. ст. 50 и 51 КЗоТ.

§ 26. По сложившейся практике новые графики работ до их утверждения и введения в действие обсуждаются на собраниях коллективов трудящихся предприятия.

Статья 24 Основ. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней

Накануне праздничных дней (ст. 31) продолжительность работы рабочих и служащих, кроме рабочих и служащих, указанных в ст. 22 настоящих Основ, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов.

Статья 47 КЗоТ РСФСР. Продолжительность работы накануне праздничных и выходных дней

Накануне праздничных дней (ст. 65) продолжительность работы рабочих и служащих, кроме рабочих и служащих, указанных в ст. ст. 43—45 настоящего Кодекса, сокращается на один час как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 часов.

§ 1. Статья 47 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 24 Основ с заменой отсылочных статей.

§ 2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность труда рабочих и служащих, которым установлена 41-часовая рабочая неделя, сокращается на один час (ч. 1 ст. 47 КЗоТ).

О нерабочих праздничных днях см. комментарий к ст. 65 КЗоТ.

§ 3. При пятидневной 41-часовой рабочей неделе рабочее время в предпраздничный день сокращается на один час против продолжительности рабочей смены, установленной правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности предприятия и учреждения (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ РСФСР).

Например, если график пятидневки предусматривает продолжительность рабочей смены 7 час. 50 мин., накануне праздничных дней продолжительность рабочей смены составит 6 час. 50 мин.; если рабочая смена равна 8 час. 12 мин., в предпраздничный день она должна быть 7 час. 12 мин. и т. д.

§ 4. При шестидневной 41-часовой рабочей неделе продолжительность работы рабочих и служащих накануне праздничных дней

сокращается на один час против семичасового рабочего дня и поэтому составляет 6 час. (ч. 1 ст. 47 КЗоТ).

§ 5. В связи с тем, что продолжительность работы при 41-часовой рабочей неделе подлежит сокращению на один час «накануне праздничных дней» (ст. 24 Основ и ст. 47 КЗоТ), предпраздничный день не сокращается, если празднику предшествует один или два выходных дня (п. 2 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 12 июля 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 9).

Например, праздничному дню 1 января предшествовал выходной день 31 декабря. В таком случае продолжительность рабочей смены при пятидневной рабочей неделе в пятницу 29 декабря, а при шестидневной рабочей неделе в субботу 30 декабря не сокращается.

§ 6. Рабочим и служащим, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, например, 36- или 24-часовая рабочая неделя (см. комментарии к ст. ст. 43—45 КЗоТ), продолжительность работы накануне праздничных дней не сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе (ч. 1 ст. 47 КЗоТ; п. 1 пост. Совета Министров СССР от 8 марта 1956 г.— «Правда» 9 марта 1956 г.).

§ 7. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 6 час. (ч. 2 ст. 24 Основ и ч. 2 ст. 47 КЗоТ). Для работников, которым по закону установлен 6-часовой и более короткий рабочий день и соответственно 36-часовая и более короткая рабочая неделя (см. комментарии к ст. ст. 43—45 КЗоТ), продолжительность работы в предвыходные дни не изменяется.

§ 8. При пятидневной рабочей неделе распределение недельной нормы рабочего времени по рабочим дням недели производится графиком сменности или правилами внутреннего трудового распорядка (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 9). Поэтому законодательство не устанавливает обязательного сокращения продолжительности рабочей смены накануне выходных дней, как это предусмотрено для 41-часовой шестидневной рабочей недели.

Однако графики пятидневки могут предусмотреть за счет перераспределения недельной нормы часов более короткую смену накануне выходных дней. Например, четыре дня по 8 час. 15 мин. и один — предвыходной — 8 час. (итого 41 час) или четыре дня по 7 час. 15 мин. и один — предвыходной — 7 час. (итого 36 час.).

§ 9. Если по условиям производства сокращение рабочей смены накануне выходных и праздничных дней невозможно, рабочим и служащим должны предоставляться за переработку в эти дни дополнительные дни отдыха (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 8 марта 1956 г.— «Правда» 9 марта 1956 г.).

Работа полные смены накануне выходных и праздничных дней и дополнительные дни отдыха за эту переработку планируются в графиках сменности.

Перечень производств, на которых по характеру работы не может быть установлен для работников сокращенный рабочий день в предвыходные дни (при шестидневной рабочей неделе) и в предпраздничные дни (при пятидневной и шестидневной рабочих неделях), а должен предоставляться дополнительный день отдыха по мере накопления часов переработки, утверждается руководителем

предприятия по согласованию с фабзавкомом (подпункт «л» п. 81 Положения о предприятии).

§ 10. На отдельных сезонных работах, где предоставление дополнительных дней отдыха по мере накопления часов переработки в предвыходные и предпраздничные дни невозможно в период сезона, допускается в виде исключения суммирование таких дополнительных дней за все время сезона и предоставление их в межсезонный период (п. 2 пост. Совета Министов СССР от 8 марта 1956 г.; подпункт «м» п. 111 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г.— СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

Статья 25 Основ. Продолжительность работы в ночное время

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (п. 2 ч. 1 и ч. 2 ст. 22).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Статья 48 КЗоТ РСФСР. Работа в ночное время.

При работе в ночное время установленная продолжительность работы (смены) сокращается на один час. Это правило не распространяется на рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (ст. ст. 44 и 45).

Продолжительность ночной работы уравнивается с дневной в тех случаях, когда это необходимо по условиям производства, в частности, в непрерывных производствах, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года; рабочие и служащие моложе восемнадцати лет; другие категории работников в соответствии с законодательством. Инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

§ 1. Статья 48 КЗоТ воспроизводит ст. 25 Основ и дополняет ее нормой, изложенной в ч. 3.

§ 2. При работе в ночное время согласно ч. 1 ст. 48 КЗоТ установленная продолжительность работы (смены), по общему правилу, должна сокращаться на один час против установленной продолжительности работы (смены) в дневное время.

Из этого правила ст. 25 Основ и ст. 48 КЗоТ РСФСР предусмотрено три исключения. Продолжительность работы (смены) в ночное

время не подлежит сокращению, т. е. уравнивается с продолжительностью работы (смены) в дневное время:

а) у рабочих и служащих, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени (см. комментарии к ст. ст. 43—45 КЗоТ). Например, правило о сокращении в ночное время установленной продолжительности работы (смены) не распространяется на рабочих и служащих, которым по законодательству полагается 36-часовая и меньше рабочая неделя на работах с вредными условиями труда (ч. 1 ст. 48 КЗоТ РСФСР);

б) в тех случаях, когда уравнивание продолжительности ночной работы с дневной необходимо по условиям производства, в частности в непрерывных производствах (ч. 2 ст. 48 КЗоТ РСФСР);

в) на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем (ч. 2 ст. 25 Основ и ч. 2 ст. 48 КЗоТ РСФСР).

В остальных случаях, не подпадающих ни под одно из перечисленных выше исключений, продолжительность ночной работы (смены) подлежит сокращению на один час. С учетом этого правила должны быть составлены графики сменности.

Например, если график сменности пятидневной рабочей недели предусматривает для рабочих и служащих прерывного производства продолжительность ежедневной работы в дневное время 8 час., то ночная смена должна составлять по графику 7 час.

§ 3. Согласно ст. 48 КЗоТ в ночное время сокращается продолжительность рабочей смены; недельная же норма рабочего времени не уменьшается. Поэтому графики работ должны быть рассчитаны таким образом, чтобы обеспечить отработку установленной законом 41-часовой рабочей недели (см. комментарий к ст. 42 КЗоТ).

§ 4. Продолжительность ночной работы не сокращается и в тех случаях, когда трудящийся специально принят для выполнения работы в ночное время. Например, продолжительность рабочего времени ночного сторожа рассчитывается таким образом, чтобы была соблюдена 41-часовая рабочая неделя.

§ 5. 41-часовая рабочая неделя дает возможность, где это целесообразно по условиям производства, применять графики со значительным уменьшением количества ночных смен по сравнению с обычными трехсменными графиками.

Об ограничении труда женщин на работах в ночное время см. комментарий к ст. 161 КЗоТ.

§ 6. К работе в ночное время не допускаются ни при каких условиях:

а) беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года (см. комментарий к ст. 163 КЗоТ);

б) рабочие и служащие моложе 18 лет (см. комментарий к ст. 177 КЗоТ);

в) другие категории работников, перечень которых определен законодательством (см. комментарий к ст. 157 КЗоТ).

§ 7. Инвалиды могут использоваться на работах в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями (см. комментарий к ст. 157 КЗоТ).

Статья 26 Основ. Неполное рабочее время

По соглашению между рабочими, служащими и администрацией может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Статья 49 КЗоТ РСФСР. Неполное рабочее время

По соглашению между рабочим, служащим и администрацией может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для рабочих и служащих каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

§ 1. Статья 49 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 26 Основ и дополняет ее нормами, изложенными в ч. 2.

§ 2. Неполное рабочее время, как указывается в ст. 26 Основ и ст. 49 КЗоТ РСФСР, охватывает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

При неполном рабочем дне рабочий или служащий обязан работать меньше часов, чем установлено распорядком или графиком на данном предприятии для данной категории работников, например вместо 8 час. — 4; 8 час. 12 мин. — 6 час. и т. д.

При неполной рабочей неделе работнику уменьшаются количество рабочих дней против пятидневной или шестидневной рабочей недели и, следовательно, часы работы в неделю. Например, при пятидневке работник обязан трудиться три определенных рабочих дня (к примеру, понедельник, среду и пятницу) по 8 час. и соответственно — 24 часа в неделю.

Неполное рабочее время может осуществляться путем одновременного уменьшения рабочего дня и рабочей недели.

§ 3. Неполное рабочее время отличается от сокращенной продолжительности рабочего времени (см. комментарии к ст. ст. 43—45 КЗоТ).

Сокращенное рабочее время является полной мерой продолжительности труда, установленной законом для определенных условий работы или категорий работников (ст. 22 Основ и ст. ст. 43—45 КЗоТ). Неполное же рабочее время меньше установленной законодательством меры продолжительности труда.

Отсюда при неполном рабочем времени труд оплачивается: при повременной заработной плате — пропорционально отработанному времени; при сдельной заработной плате — в зависимости от выработки (ст. 26 Основ, ч. 1 ст. 49 КЗоТ).

Об оплате труда при сокращенном рабочем времени см. комментарии к ст. ст. 90, 153, 180 КЗоТ.

§ 4. Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и администрацией предприятия. При этом

стороны могут договориться о работе неполное рабочее время как при поступлении трудящегося на работу на данное предприятие, так и впоследствии, т. е. уже в период работы на данном предприятии.

§ 5. Условие о неполном рабочем времени (§ 2) как условие трудового договора указывается в приказе (распоряжении) администрации предприятия о приеме на работу (см. комментарий к ст. 18 КЗоТ).

Соглашение между работником и администрацией о неполном рабочем времени, достигнутое в период работы трудящегося на данном предприятии, оформляется по правилам оформления переводов на другую работу на том же предприятии или в учреждении (см. комментарий к ст. 25 КЗоТ, § 9).

§ 6. Статья 26 Основ и ст. 49 КЗоТ РСФСР предоставили право непосредственно администрации всех предприятий устанавливать по соглашению с рабочими и служащими неполное рабочее время и не ограничивают круг лиц, для которых допускается работа на условиях неполного рабочего времени.

§ 7. На практике неполное рабочее время (§ 2) устанавливается преимущественно по просьбе работника, если администрация с учетом интересов производства может удовлетворить просьбу трудящегося.

Руководителям предприятий рекомендовано более широко практиковать прием на работу на неполное рабочее время пенсионеров и женщин, занятых в домашнем хозяйстве (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 28 августа 1969 г.— СП СССР 1969 г. № 23, ст. 132).

§ 8. Администрация в соответствии с медицинскими рекомендациями обязана устанавливать неполное рабочее время инвалидам (подробнее см. комментарий к ст. 157 КЗоТ).

§ 9. Если работающим инвалидам необходимо по состоянию здоровья сокращение трудовой нагрузки, врачебно-трудовые экспертные комиссии (ВТЭК) дают заключение о предоставлении инвалиду облегченных условий труда, в том числе неполного рабочего дня.

Решение ВТЭК об условиях труда инвалидов является обязательным для руководителей предприятий и учреждений (пп. 21 и 22 Положения о врачебно-трудовых экспертных комиссиях, утв. пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 11 марта 1963 г., — СП РСФСР 1963 г. № 6, ст. 34).

§ 10. Большие практические возможности для применения неполного рабочего дня и неполной рабочей недели имеются на предприятиях отраслей легкой, пищевой, текстильной и швейной промышленности, для которых характерен короткий по времени цикл операций, в отраслях непроизводственной сферы, на предприятиях, где потребность в рабочей силе имеет сезонные, внутринедельные и внутрисуточные колебания. Режим рабочего времени с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей позволит в городах и отдельных районах, где промышленность и другие отрасли народного хозяйства не полностью обеспечены рабочей силой, привлечь дополнительно к участию в общественном труде часть населения, занятого домашним хозяйством, воспитанием детей, а также лиц с ограниченной трудоспособностью и пенсионного возраста (см. подробнее «Экономическая газета» 1966 г. № 18, стр. 34—35).

§ 11. Неполное рабочее время устанавливается на работе по совместительству, а также в тех случаях, когда штатным расписанием предусматривается по определенной должности неполная ставка заработной платы (половина или иная часть).

О работе по совместительству см. комментарий к ст. 256 КЗоТ.

§ 12. О неполном рабочем дне или неполной рабочей неделе для рабочих и служащих, совмещающих труд с обучением, см. комментарий к гл. III КЗоТ РСФСР.

§ 13. Рабочие и служащие, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, работающими нормальное рабочее время (ч. 2 ст. 49 КЗоТ РСФСР).

Работающим на условиях неполного рабочего времени, в частности:

должен предоставляться полный ежегодный отпуск установленной законодательством для данной категории работников или данных условий труда продолжительности (см. комментарий к ст. 71 КЗоТ);

время работы включается в трудовой стаж на общих основаниях (см. комментарий к ст. 239 КЗоТ);

начисляются установленные по выполненной работе премии пропорционально затраченному времени;

предоставляются в соответствии с общим трудовым законодательством выходные и праздничные дни (см. комментарии к ст. ст. 60, 65 КЗоТ).

§ 14. При определении списочной и среднесписочной численности работников рабочие и служащие предприятия, принятые на работу на неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, учитываются за каждый календарный день как целые единицы.

Для определения фактической выработки на одного работающего численность работников, работающих неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, исчисляется пропорционально фактически отработанному ими времени. Полученные данные включаются в численность работников, на которую исчисляется производительность труда (см. «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 12).

Статья 50 КЗоТ РСФСР. Начало и окончание ежедневной работы

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) предусматривается правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности в соответствии с законодательством.

§ 1. Время начала и окончания ежедневной работы рабочих и служащих (распорядок рабочего дня) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, а на сменных работах — графиками сменности, утверждаемыми администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом в соответствии с законодательством (ст. 50 КЗоТ РСФСР, п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

О регламентации времени начала и окончания перерывов для отдыха и питания см. комментарий к ст. 57 КЗоТ РСФСР.

§ 2. В правилах внутреннего трудового распорядка предприятия время начала и окончания ежедневной работы (смены)

указывается по следующей форме (п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка):

	1-я смена	2-я смена	3-я смена
Начало работы			
Перерыв			
Окончание работы			

В правилах может отдельно указываться также время начала и окончания работы и перерывов на обед в предвыходные и предпраздничные дни.

На предприятиях с большим числом цехов, служб и отделов, у персонала которых не совпадает время начала и окончания ежедневной работы (смены), а также обеденного перерыва, распорядок рабочего дня согласно сложившейся практике устанавливается для цехов, участков, отделов, служб отдельным приказом руководителя предприятия по согласованию с фабзавместкомом и прилагается к правилам внутреннего трудового распорядка.

§ 3. В целях лучшего обслуживания трудящихся городским транспортом время начала ежедневной работы (смены) на предприятиях устанавливается в соответствии с постановлениями и распоряжениями Совета Министров СССР, Советов Министров союзных и автономных республик, исполкомов местных Советов депутатов трудящихся (см., например, пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 5, ст. 50; от 19 декабря 1967 г. — СП СССР 1968 г. № 1, ст. 1).

Время начала и окончания работы, а также продолжительность перерыва на обед работников аппарата министерств, ведомств и других центральных учреждений союзных республик определяются Советами Министров союзных республик (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1967 г.).

§ 4. Совет Министров СССР обязал министров, руководителей ведомств и других учреждений строго соблюдать установленный распорядок рабочего дня, категорически запрещать вызов сотрудников на работу в неурочное время и удлинять рабочий день в учреждениях и организациях (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. — «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, стр. 18).

§ 5. Советы Министров союзных республик, министерства и ведомства, исполкомы Советов депутатов трудящихся обязаны совместно с профсоюзными органами установить систематический контроль за соблюдением на предприятиях и стройках законодательства о режиме рабочего времени и времени отдыха (п. 1 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 января 1962 г.—СП СССР 1962 г. № 2, ст. 15).

Статья 51 КЗоТ РСФСР. Сменная работа

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени.

Работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиком сменности.

Назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается.

§ 1. Согласно ст. 59 КЗоТ УССР продолжительность перерыва в работе между сменами должна быть не менее двойной продолжительности времени работы в предыдущей смене (включая и время перерыва на обед).

Согласно ст. 58 КЗоТ Азербайджанской ССР графики сменности должны предусматривать: число смен в течение суток, порядок чередования работников по сменам, начало и конец работы в каждой смене, выходные дни по графику.

§ 2. Если длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы рабочих и служащих, режим рабочего времени персонала предприятия или учреждения организуется в 2, 3 или 4 смены.

Для работников, занятых посменно, администрация предприятия по согласованию с фабзавместкомом устанавливает график сменности (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 4, 17, 22).

Статья 51 КЗоТ РСФСР (наряду со ст. ст. 46, 48, 50, 57—62 КЗоТ) устанавливает основные нормативы, которым должны отвечать графики сменности для обеспечения предусмотренных законодательством правовых гарантий и трудовых льгот рабочих и служащих.

Установленные законодательством нормативы не лишают администрацию возможности выбрать вариант графика сменности, полно и всесторонне учитывающий особенности и потребности производства.

§ 3. При составлении графиков сменности (§ 2) администрация и фабзавместком должны руководствоваться типовыми графиками сменности, утвержденными вышестоящими по отношению к предприятию органами управления по согласованию с соответствующим профсоюзным органом (например, п. 30 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов от 3 ноября 1960 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1).

При составлении графиков следует руководствоваться также примерными графиками сменности, разработанными научно-исследовательскими учреждениями для соответствующих отраслей народного хозяйства, ведомств и производств (например, «Рекомендации о порядке перевода на сокращенный рабочий день и новые условия оплаты труда рабочих, руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятий промышленности», М., 1960, стр. 61; «Оплата труда в совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях. Сборник основных положений и указаний», изд-во Министерства сельского хозяйства РСФСР, 1963, стр. 57;

«Межотраслевые рекомендации по переводу рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций на пятидневную рабочую неделю», М., 1967). См. также комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 18.

§ 4. При разработке графиков сменности необходимо учитывать расписание движения городского и пригородного транспорта, работу детских, культурно-бытовых и других учреждений, обслуживающих персонал данного предприятия.

ЦК КПСС обязал партийные, советские, хозяйственные, профсоюзные и комсомольские органы осуществить меры по улучшению работы городского транспорта, обеспечить условия для бесперебойной перевозки трудящихся к месту работы и обратно, обратив особое внимание на доставку рабочих вечерних и ночных смен (пост. ЦК КПСС «О мерах по сокращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих» — «Партийная жизнь» 1972 г. № 4, стр. 7).

§ 5. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени (ч. 1 ст. 51 КЗоТ РСФСР).

Под установленной продолжительностью рабочего времени следует понимать: при пятидневной рабочей неделе — продолжительность ежедневной работы, определенную графиками сменности с соблюдением установленной законом нормы рабочей недели (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 8—11); при шестидневной рабочей неделе — установленную законом продолжительность ежедневной работы и рабочей недели (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 21).

О максимальной и минимальной продолжительности смен при суммированном учете рабочего времени на сменных работах см. комментарий к ст. 52 КЗоТ.

О продолжительности работы в ночное время см. комментарий к ст. 48 КЗоТ.

§ 6. При сменных работах работники чередуются по сменам равномерно. Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в соответствии с графиками сменности (ч. 2 ст. 51 КЗоТ РСФСР, п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Графики с учетом потребностей производства и интересов коллектива работников могут предусматривать прямой порядок чередования рабочих и служащих по сменам (после первой смены работник переходит во вторую, а затем — в третью: I — II — III — I) или обратный порядок чередования (после первой смены работник переходит в третью, затем — во вторую смену и цикл повторяется снова — I — III — II — I).

В тех случаях, когда число рабочих и выходных дней по графику не совпадает с календарной неделей (например, 4 дня работы по 8 час. и 48 час. отдыха), переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, после выходного дня по графику (§ 10).

§ 7. Минимальная продолжительность ежедневного отдыха между сменами должна быть (вместе со временем обеденного перерыва) не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене (п. 11 пост. СНК СССР от 24 сентября 1929 г.— СЗ СССР 1929 г. № 63, ст. 586).

Данное правило применяется на практике к сменным работам на прерывных и непрерывных производствах (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 2).

В тех случаях, когда в соответствии с законодательством графики устанавливают смены свыше 8 час., продолжительность ежедневного отдыха между сменами соответственно уменьшается.

В целях охраны труда назначение работника на работу в течение двух смен подряд запрещается (ч. 3 ст. 51 КЗоТ РСФСР).

§ 8. В соответствии с рекомендованными типовыми графиками сменности (§ 3) работа не должна превышать 6 дней подряд, после которых каждому работнику предоставляется еженедельный непрерывный отдых (см. комментарий к ст. 59 КЗоТ).

§ 9. По нашему мнению, администрация может изменить предусмотренную графиком очередность или время выхода на работу (с последующим уведомлением об этом фабзавместкома) только при наличии исключительных обстоятельств, например при стихийном бедствии, аварии, необходимости заменить заболевшего человека, если работа не допускает перерыва, и т. д.

§ 10. В непрерывных производствах, там, где режим рабочего времени рабочих и служащих не может быть организован по графикам пятидневной или шестидневной рабочей недели, применяется режим рабочего времени по графикам сменности, обеспечивающим непрерывную работу персонала сменами постоянной и равной продолжительности (например, 7 час. 30 мин., 7 час. 40 мин., 8 час.), регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав бригад и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

Типичным примером такого режима рабочего времени являются 4-бригадные графики сменности, по которым ежедневно 3 бригады (по одной в каждой смене) работают установленное графиком количество часов в смену, а одна бригада поочередно отдыхает.

В зависимости от числа рабочих дней (выходов) в смену, после которых предоставляется непрерывный отдых (выходной день), и от порядка чередования рабочих по сменам 4-бригадные графики имеют разные варианты. Наиболее распространенные из них следующие:

а) 3-дневный — после 3 дней работы в одной смене бригада (рабочий) получает непрерывный отдых и переходит в следующую смену; цикл оборота смен[1] — 12 дней;

б) 4-дневный — после 4 дней работы в одной смене бригада (рабочий) получает непрерывный отдых и переходит в следующую смену; цикл оборота смен — 16 дней;

в) 5-дневный — после 5 дней работы в одной смене бригада (рабочий) получает непрерывный отдых и переходит в следующую смену; цикл оборота смен — 20 дней.

О видах типовых 4-бригадных графиков сменности см. «Рекомен-

---

[1] Цикл оборота смен — это календарный отрезок времени, в течение которого бригада (рабочий) отрабатывает во всех сменах по графику (1,2 и т. д.) и возвращается в исходное положение. Цикл состоит из периодов. Каждый период цикла означает определенное количество дней работы по графику в одной смене, после которых предоставляется выходной, предшествующий переходу в следующую смену.

дации о порядке перевода на сокращенный рабочий день и новые условия оплаты труда рабочих, руководящих, инженерно-технических работников и служащих предприятий промышленности», М., 1960, стр. 64.

О перерывах для отдыха и питания при сменной работе см. комментарий к ст. 57 КЗоТ.

О выходных днях при сменной работе см. комментарий к ст. ст. 58—62 КЗоТ.

Статья 28 Основ. Суммированный учет рабочего времени

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст. ст. 21 и 22).

Статья 52. КЗоТ РСФСР. Суммированный учет рабочего времени

На непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов (ст. ст. 42—45).

§ 1. Статья 52 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 28 Основ с заменой отсылочных статей.

Законодательство о труде (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ РСФСР, § 4) предусматривает режимы с «поденным», «недельным» и «суммированным» учетом рабочего времени [1].

§ 2. Поденный учет (§ 1) состоит в том, что установленная законом продолжительность ежедневной работы (см. комментарии к ст. ст. 46 и 47 КЗоТ) обязательна для каждого дня работы и должна быть обеспечена правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности без каких-либо отклонений. Поден-

[1] «Поденный», «недельный» и «суммированный» учет рабочего времени означает способы распределения норм рабочего времени в течение соответствующих календарных периодов. При недельном и суммированном учете рабочее время учитывается также за каждый день (смену). Об организации учета рабочего времени см. Приложение 1 к настоящей главе.

ный учет практически применяется сейчас там, где сохранена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 22), кроме тех случаев, когда при шестидневной рабочей неделе введен в установленном порядке суммированный учет рабочего времени (см. ниже, § 4).

При поденном учете работа сверх нормы рабочего дня, в том числе и тогда, когда такая работа запланирована графиком или распорядком (что противоречит законодательству), не может компенсироваться недоработкой в другие дни или дополнительными отгулами и признается сверхурочной работой (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ). Об исключениях, когда работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не признается сверхурочной работой, см. комментарий к ст. 54 КЗоТ, § 10.

§ 3. Недельный учет состоит в том, что установленная законом норма продолжительности рабочей недели (см. комментарий к ст. ст. 42—45 КЗоТ) реализуется графиком или распорядком в рамках каждой календарной недели. Недельный учет рабочего времени применяется при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями и общей продолжительностью пяти смен, равной в сумме недельной норме часов, например 5 дней по 8 час. 12 мин.— итого 41 час. или 4 дня по 5 час. и 1—4 часа — итого 24 часа.

При недельном учете работа сверх нормы рабочей недели не может компенсироваться отгулами или сокращением продолжительности ежедневной работы (смены) в другие недели и является сверхурочной работой (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ, § 7).

§ 4. Суммированный учет означает, что установленная законом норма продолжительности рабочего времени реализуется графиком или распорядком в среднем за определенный учетный период (§ 6), превышающий соответственно сутки в тех случаях, когда законом установлен рабочий день, или календарную неделю, когда продолжительность труда нормируется только рабочей неделей.

При суммированном учете ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени по графику или распорядку может в определенных границах отклоняться от установленных законом рабочего дня или рабочей недели. Однако при этом суммарная продолжительность рабочего времени за учетный период должна равняться норме часов учетного периода (§ 7 и 8).

Иначе говоря, на работах, где введен суммированный учет рабочего времени, графики сменности должны быть сбалансированы таким образом, чтобы часы, которые рабочие и служащие обязаны отработать за учетный период по графику, соответствовали норме рабочего времени этого учетного периода (§ 7 и 8).

§ 5. По общему правилу, при суммированном учете рабочего времени (§ 4) работа производится по графикам (распорядкам) сменами заранее установленной и обязательной для каждого дня работы продолжительности. При этом переработка сверх установленной графиком продолжительности смены не может компенсироваться соответствующим уменьшением рабочего времени в другие смены или дополнительными днями отдыха в течение учетного периода и признается сверхурочной (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ, § 6—7).

В порядке исключения, когда это обусловлено спецификой производства (например, у водителей автомобилей, механизаторов и животноводов совхозов), применяется на практике суммированный

учет, при котором фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни не совпадает с продолжительностью смены по графику (распорядку). В таких случаях переработка в одни дни погашается посредством сокращения времени работы в другие дни или предоставления дополнительных дней отдыха в рамках данного учетного периода. Поэтому переработка сверх установленной графиком (распорядком) смены здесь не признается сверхурочным временем (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ, § 8).

Об исчислении нормы рабочего времени учетного периода см. комментарий к настоящей статье, § 7, 8.

Об основаниях, при которых допускается применение суммированного учета рабочего времени, о продолжительности учетных периодов, о минимальной и максимальной продолжительности ежедневной работы (рабочей смены) при суммированном учете рабочего времени см. комментарий к настоящей статье, § 6—14.

УЧЕТНЫЙ ПЕРИОД ПРИ СУММИРОВАННОМ УЧЕТЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

§ 6. Учетным периодом при суммированном учете рабочего времени является календарный отрезок времени, например месяц, в рамках которого должна быть в среднем соблюдена установленная законом для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (рабочий день и рабочая неделя). Учетный период измеряется неделями, месяцами и другими календарными отрезками времени и охватывает все рабочее время и время отдыха, приходящееся на данный календарный отрезок (например, месяц).

§ 7. При суммированном учете рабочего времени нормальным признается время, не превышающее нормального числа рабочих часов, приходящихся на данный учетный период (ст. 28 Основ и ст. 52 КЗоТ; ст. 10 пост. СНК СССР от 24 сентября 1929 г. — СЗ СССР 1929 г. № 63, ст. 586).

Нормальное число рабочих часов учетного периода определяется следующим образом: установленную норму продолжительности ежедневной работы при шестидневной рабочей неделе, с учетом продолжительности в предвыходные и предпраздничные дни (см. комментарий к ст. 47 КЗоТ, § 1—7), умножают на число рабочих дней по календарю в соответствующем учетном периоде.

Например, в декабре 1973 года 31 календарный день, в том числе один праздничный, 5 выходных и 25 рабочих дней (из них 5 предвыходных и 2 — предпраздничных). Месячная норма рабочих часов составляла 168 час. ($18 \times 7 + 7 \times 6$).

Об учетных периодах при пятидневной рабочей неделе и исчислении нормального числа рабочих часов за эти периоды см. подробнее комментарий к ст. 46 КЗоТ РСФСР, § 13—17.

§ 8. При исчислении нормального числа рабочих часов за учетный период (§ 7) из подсчета исключаются попадающие в данный учетный период часы, приходящиеся по графику или распорядку на время предусмотренных законодательством отпусков, выполнения государственных и общественных обязанностей, на периоды временной нетрудоспособности.

Например, в декабре 1973 года месячная норма рабочего времени составляла 168 час. (§ 7). Работник в этом месяце два рабочих дня болел (16 рабочих часов), три рабочих дня выполнял обязанности народного заседателя (24 рабочих часа). Для исчисления нормального числа рабочих часов данного работника за декабрь из 168 нужно исключить 40 час. (16 + 24). Следовательно, норма рабочего времени за данный учетный период будет равна 128 час. (168 — 40) («Социалистический труд» 1967 г. § 4, стр. 142).

ОСНОВАНИЯ И ПОРЯДОК ВВЕДЕНИЯ СУММИРОВАННОГО УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

§ 9. Суммированный учет рабочего времени для рабочих и служащих применяется: а) когда он введен администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом на основании, допускаемом ст. 52 КЗоТ РСФСР (§ 10) или особо предусмотренном законодательством (§ 11); б) когда он установлен непосредственно законодательством (§ 12).

§ 10. Суммированный учет рабочего времени может вводиться непосредственно администрацией предприятий по согласованию с фабзавместкомом по основаниям, предусмотренным ст. 52 КЗоТ РСФСР (ст. 28 Основ), т. е. если по условиям производства или работы не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих соответственно ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (§ 4). По данному основанию суммированный учет рабочего времени вводится на непрерывно действующих предприятиях и в учреждениях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ (ст. 28 Основ и ст. 52 КЗоТ).

Суммированный учет рабочего времени рабочих и служащих отдельных производственных единиц или их подразделений производственных объединений (комбинатов) вводится генеральным директором (директором) объединения по согласованию с соответствующим профсоюзным органом (подпункт «к» п. 111 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г., — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

§ 11. Для ряда категорий работников условия введения и применения суммированного учета рабочего времени администрацией предприятий по согласованию с фабзавместкомом профсоюза конкретизированы законодательством. Например, работникам мелких мастерских предприятий бытового обслуживания разрешен суммированный учет за квартальный период (подпункт «г» п. 1 и п. 18 пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1969 г.— СП СССР 1970 г. № 1, ст. 5; п. 6 Положения, утв. пост. Совета Министров РСФСР от 13 января 1971 г.,— СП РСФСР 1971 г. № 3, ст. 19).

Суммированный учет рабочего времени за годовой период допускается на предприятиях общественного питания, имеющих сезонный характер работы, для следующих категорий работников: буфетчиков, официантов, кассиров, кладовщиков и других работников кухни. При этом продолжительность рабочего времени у них в период сезона не может превышать 10 час. в день, а средняя продолжительность рабочего дня в году должна быть не более нормального

рабочего дня. Суммированный учет рабочего времени для указанных категорий работников вводится по решению органа, в непосредственном ведении которого находится данное предприятие общественного питания, согласованному с соответствующим городским, областным, краевым или республиканским (где нет областного деления) комитетом профсоюза (п. 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 28 ноября 1962 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 1).

§ 12. Суммированный учет рабочего времени установлен непосредственно законодательством, например, для следующих категорий работников:

За месячный учетный период

1) Для водителей и кондукторов пассажирских трамваев и троллейбусов (п. 17 Положения, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 11 сентября 1961 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 8).

2) Для операторов автоматизированных газораспределительных станций на магистральных газопроводах с установлением для них дежурств на дому в течение суток, после каждого из которых предоставляется суточный отдых (п. 1 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 30 мая 1964 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 7).

3) Для работников театров, работа которых непосредственно связана с проведением и обслуживанием спектаклей и репетиций: артистов, музыкантов, работников балета, хора, помощников режиссеров, суфлеров, рабочих сцены, реквизиторов-бутофоров, гримеров, электроосветителей и некоторых других. Указанные работники могут привлекаться к выполнению заданий сверх их нормального дневного рабочего времени, но не более чем на 2 часа в день и не более 10 дней в течение месяца с зачетом переработанных часов в месячную норму рабочего времени (пп. 56 и 67 Положения об условиях труда работников театров от 20 августа 1966 г.— «Сборник руководящих материалов по вопросам организации труда и заработной платы работников театрально-зрелищных предприятий», М., 1968, стр. 165).

За квартальный учетный период

Для работников станций технического обслуживания машинно-тракторного парка колхозов и совхозов системы «Россельхозтехника». Руководителям районных объединений и отделений «Сельхозтехника» предоставлено право по согласованию с рабочими комитетами профсоюза в период напряженных полевых работ в обслуживаемых колхозах и совхозах в случае производственной необходимости увеличивать продолжительность рабочего дня для рабочих станций технического обслуживания машинно-тракторного парка, но не более чем до 10 час. (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 10 августа 1964 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 10).

За годовой учетный период

Суммированный учет рабочего времени за календарный год введен для рабочих, занятых в растениеводстве, а также для рабочих мастерских, автотранспорта, складов и других подразделений, обслу-

живающих растениеводство совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства.

Советам Министров союзных республик по согласованию с республиканскими советами профсоюзов предоставлено право, исходя из зональных особенностей производства, вводить суммированный учет рабочего времени для указанных рабочих за другой годовой расчетный период (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 24 мая 1962 г.— СП СССР 1962 г. № 8, ст. 70).

В РСФСР введен суммированный учет рабочего времени за годовой расчетный период с 1 марта текущего года до 1 марта следующего года (пост. Совета Министров РСФСР от 7 июля 1962 г.— СП РСФСР 1962 г. № 14, ст. 77).

Порядок суммирования рабочего времени в сельскохозяйственных предприятиях устанавливается Советом Министров СССР (подпункт «и» п. 81 Положения о предприятии).

Директорам совхозов и руководителям других государственных предприятий сельского хозяйства предоставлено право по согласованию с рабочими комитетами профсоюза в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами, заготовка кормов, уборка урожая, вспашка зяби) в случае производственной необходимости увеличивать продолжительность рабочего дня (смены) для рабочих, занятых в растениеводстве и в подразделениях, обслуживающих растениеводство, но не более чем до 10 час.

Работа сверх нормального рабочего дня должна компенсироваться путем уменьшения в другие периоды сезона или в зимнее время рабочего дня (смены) до 5 час. (а при согласии рабочих — без ограничения 5 час.) или, если невозможно по производственным условиям сократить продолжительность рабочего дня,— путем предоставления дополнительных дней отдыха по 5 дней в месяц (а при согласии рабочих и больше 5 дней). Средняя продолжительность рабочего дня за год не должна превышать 7 час. (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 24 мая 1962 г.; подпункт «и» п. 81 Положения о предприятии; разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 15 июня 1962 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 8).

§ 13. Особенности регулирования суммированного учета рабочего времени работников отдельных отраслей народного хозяйства и ведомств предусматриваются специальными положениями о рабочем времени и времени отдыха рабочих и служащих, занятых в соответствующих отраслях и ведомствах.

О продолжительности рабочей смены при суммированном учете рабочего времени в случаях, предусмотренных специальными положениями о рабочем времени и времени отдыха работников отдельных отраслей народного хозяйства и ведомств, см., например, п. 5 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов от 3 ноября 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1; п. 8 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов речного флота от 12 ноября 1960 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1; пп. 16—17 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников связи от 12 июля 1963 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 8.

§ 14. Поскольку действующее трудовое законодательство регламентирует для отдельных категорий работников специальные основания и порядок применения суммированного учета рабочего времени,

продолжительность учетного периода и максимальную длительность рабочих смен, следует полагать, что в таких случаях суммированный учет рабочего времени может вводиться на предприятиях по основаниям и в порядке, установленных законодательством о труде (см. выше, § 11—13).

Статья 53 КЗоТ РСФСР. Разделение рабочего дня на части

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, рабочий день может быть в порядке, предусмотренном законодательством, разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

§ 1. Статья 60 КЗоТ УССР допускает разделение рабочего дня на части не только в порядке, но и в случаях, предусмотренных законодательством.

§ 2. По общему правилу, установленная ежедневная продолжительность рабочего времени должна распределяться таким образом, чтобы оно было отработано рабочим или служащим подряд с одним перерывом на обед и отдых продолжительностью не более 2 час. (ст. 57 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

Как исключение (ст. 53 КЗоТ РСФСР) на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера организации производства и труда, ежедневная продолжительность рабочего времени может быть в порядке, предусмотренном законодательством (§ 3), разделена в течение суток на части, между которыми вводится один удлиненный перерыв свыше 2 час. или 2 и больше перерывов, включая обеденный (раздробленный рабочий день).

§ 3. При разделении рабочего дня на части (§ 1) общая продолжительность рабочего времени в течение суток не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 53 КЗоТ РСФСР).

При этом продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности с соблюдением норм рабочего времени (комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 9—12 и к ст. 52 КЗоТ, § 11—14).

§ 4. Порядок, в котором рабочий день может быть разделен на части (ст. 53 КЗоТ РСФСР), в настоящее время определяется законодательством для отдельных категорий рабочих и служащих в специальных положениях о рабочем времени работников отдельных отраслей народного хозяйства и ведомств (см. комментарий к ст. 252 КЗоТ РСФСР).

Так, в случаях производственной необходимости для отдельных категорий работников эксплуатационных предприятий и организаций Министерства связи СССР, министерств связи союзных республик, включенных в перечень, утверждаемый Министерством связи СССР совместно с ЦК профсоюза, может устанавливаться по согласованию с местным комитетом профсоюза рабочий день с удлиненными перерывами в работе, включая перерыв для отдыха и приема пищи. При этом количество перерывов не должно быть более 2, а общая продолжительность должна быть не менее 1 часа. Суммарная продолжительность рабочего времени за сутки не может превышать нормаль-

ного рабочего дня (п. 7 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников связи от 12 июля 1963 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 8).

О разделении рабочего дня на части см. также, в частности, ст. 8 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов от 3 ноября 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1); п. 5 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов морского флота от 21 марта 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 7); п. 4 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов флота рыбной промышленности («Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 8); п. 3 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов речного флота от 12 ноября 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1).

§ 5. Руководителям предприятий городского пассажирского транспорта предоставлено право по согласованию с месткомами профсоюза устанавливать для водителей и кондукторов автобусов, троллейбусов и трамваев, работающих на городских регулярных пассажирских линиях, рабочий день с разделением смены на две части. Перевод на такой режим рабочего времени допускается с согласия работника. За отработанное время в сменах с двумя выходными на работу водителям и кондукторам производится доплата до 30% тарифной ставки или оклада. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 24 января 1969 г.— СП СССР 1969 г. № 3, ст. 22; п. 16 пост. Совета Министров СССР от 25 декабря 1972 г.— СП СССР 1973 г. № 1, ст. 3).

Статья 27 Основ. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются.

Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством союзных республик. Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Статья 54 КЗоТ РСФСР. Ограничение сверхурочных работ

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего времени (статьи 46 и 52).

Администрация может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 55 настоящего Кодекса. Сверхурочные работы могут производиться лишь с разрешения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

К сверхурочным работам не допускаются: беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей

в возрасте до одного года; рабочие и служащие моложе восемнадцати лет; работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях, в дни занятий; другие категории работников в соответствии с законодательством.

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

§ 1. Статья 54 КЗоТ РСФСР воспроизводит чч. 1 и 2 ст. 27 Основ и дополняет их определением понятия сверхурочных работ (см. ниже, § 3—9), а также перечнем лиц, которые не допускаются к сверхурочным работам (§ 16—17).

§ 2. КЗоТ Латвийской ССР (ст. 57) и Эстонской ССР (ст. 56), кроме того, предусматривают, что сверхурочные работы оформляются приказом или распоряжением.

Согласно ст. 62 КЗоТ УССР сверхурочными считаются работы сверх установленной продолжительности рабочего дня.

Статья 57 КЗоТ Таджикской ССР определила сверхурочные как работы сверх нормального рабочего времени (ст. ст. 47, 48 и 56), производимые по распоряжению администрации.

§ 3. Статья 103 КЗоТ РСФСР, действовавшего до 1972 года, относила к сверхурочным работы «сверх нормального рабочего времени». В отличие от этого ст. 54 действующего КЗоТ РСФСР признала сверхурочными работы «сверх установленной продолжительности рабочего времени (ст. ст. 46 и 52)».

Исходя из этого, по смыслу ст. 54 КЗоТ РСФСР сверхурочными являются работы, выполненные:

а) при шестидневной рабочей неделе — сверх установленной законом нормы рабочего дня (§ 6);

б) при пятидневной рабочей неделе — сверх продолжительности ежедневной работы (смены), установленной правилами внутреннего трудового распорядка или графиками сменности, а также сверх нормы продолжительности рабочей недели (§ 7);

в) при суммированном учете — сверх нормы рабочего времени учетного периода (§ 8).

Об исключениях, когда работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не признается сверхурочной, см. ниже, § 10.

§ 4. Работы сверх установленной продолжительности рабочего времени являются сверхурочными, если они применялись по распоряжению или с ведома администрации предприятия или учреждения. «С ведома» означает, что администрация (например, мастер) хотя и не давала распоряжения о производстве сверхурочных работ, но знала об их применении и тем самым допустила эти работы. Распоряжение рабочему или служащему о работе в сверхурочное время может быть дано в письменной или устной форме.

Основанием для оплаты сверхурочных работ в установленном размере (см. комментарий к ст. 88 КЗоТ) является сам факт применения их администрацией (п. 6 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 6, стр. 8).

Исходя из этого, можно сделать вывод, что после признания утратившим силу пост. Пленума Верховного Суда СССР от 13 сентября 1957 г. (п. 18 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.) судебная практика не считает обязательным признаком сверхурочных работ выполнение их только по распоряжению администрации.

По законодательству БССР к сверхурочным прямо отнесены работы, выполненные как по распоряжению, так и с ведома администрации (ст. 1 пост. ЦИК и СНК БССР от 15 сентября 1927 г.— СЗ БССР 1927 г. № 36, ст. 191).

§ 5. Работа признается сверхурочной независимо от того, входила ли она в круг обычных обязанностей работника или работник выполнял другую, порученную ему администрацией работу (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 23 сентября 1950 г. по делу Босенко — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1951 г. № 2, стр. 29).

§ 6. В связи с тем, что при шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы ограничена непосредственно законом (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 24), сверхурочными при этом режиме труда и отдыха являются работы, выполненные сверх установленной законом нормы рабочего дня, например, при 41-часовой рабочей неделе — сверх 7 час. (а накануне выходных — 6 час.) и при недельной норме 36 час.— сверх 6 час.

Переработка сверх нормы рабочего дня при шестидневной рабочей неделе с поденным учетом рабочего времени должна признаваться сверхурочным временем и тогда, когда она в нарушение закона запланирована графиком или распорядком.

§ 7. При пятидневной рабочей неделе и в других случаях, когда продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиком и обязательна для каждого дня работы (см. комментарий к ст. 52 КЗоТ, § 5), сверхурочным является время, отработанное сверх продолжительности смены, установленной графиком или распорядком (см. комментарий к ст. 41, § 1 и ст. 46 КЗоТ, § 9).

Работа сверх установленной графиком смены здесь является сверхурочной независимо от того, привела она к переработке недельной нормы рабочего времени или нет.

Например, при работе на прерывном производстве по 4-бригадному графику 8-часовыми сменами сверхурочной признается работа сверх 8-часовой смены независимо от того, образуется здесь переработка сверх нормального рабочего времени за учетный период или нет. В этом случае часы работы сверх смены по графику должны компенсироваться как сверхурочные (см. комментарий к ст. 88 КЗоТ).

В тех случаях, когда норма рабочей недели реализуется за пять дней каждую календарную неделю (см. комментарий к ст. 52 КЗоТ, § 3), сверхурочными, кроме работ сверх продолжительности смены по графику или распорядку, должны признаваться также часы работы, хотя и запланированные графиком, но превышающие установленную законом недельную норму рабочего времени.

Например, если молодым рабочим в возрасте от 15 до 16 лет в нарушение закона предусмотрена распорядком ежедневная продолжительность работы по 5 час. все пять дней недели, то 1 час (сверх 24 час. в неделю) здесь будет сверхурочным временем.

Другой пример: в нарушение закона графиком пятидневки установлена продолжительность ежедневной работы 4 дня по 8 час. 30 мин. и 1 (пятница) — 8 час. 15 мин., итого—42 час. 15 мин. в неделю. Здесь работа сверх 41 часа каждую неделю является сверхурочной.

§ 8. При суммированном учете рабочего времени, при котором фактическая продолжительность времени ежедневной работы может в отдельные дни не совпадать с продолжительностью смены по графику или вовсе не планируется (см. комментарий к ст. 52 КЗоТ, § 5), сверхурочной является работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов учетного периода (см. комментарий к ст. 52 КЗоТ, § 6—8).

Переработка в отдельные дни сверх установленной графиком (распорядком) величины смены здесь не является сверхурочным временем. В данном случае сверхурочная работа определяется как разность между фактически отработанным количеством рабочих часов в учетном календарном периоде и количеством рабочих часов по норме за этот же учетный период (например, п. 2 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 15 июня 1962 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 8; пп. 11 и 12 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников связи от 12 июля 1963 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 8).

Например, водитель грузового автомобиля проработал в декабре 1974 года при месячном суммированном учете рабочего времени 192 часа. Норма рабочего времени в декабре 169 час., таким образом, сверхурочное время составило 23 часа (192 часа — 169 час.).

§ 9. Поскольку при суммированном учете рабочего времени переработка сверх нормального рабочего времени соответствующего учетного периода является сверхурочной работой (§ 8), постольку она, по общему правилу, не может компенсироваться путем предоставления дополнительных дней отдыха (отгулов) за рамками данного учетного периода, кроме тех случаев, когда иной порядок компенсации переработки установлен в законодательстве.

Так, например, удлинение рабочего дня в период напряженной полевой страды рабочим, занятым в растениеводстве совхозов, должно компенсироваться путем соответствующего уменьшения рабочего дня или предоставления дополнительных дней отдыха в другие периоды сезона или в зимнее время, но в пределах учетного периода — календарного или расчетного года (подробнее см. комментарий к ст. 52 КЗоТ, § 12). Если же такая компенсация не была произведена администрацией, переработка сверх нормального рабочего времени в истекшем году (календарном, расчетном) признается сверхурочным временем и подлежит оплате в размере, установленном для оплаты сверхурочных работ (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 24 мая 1962 г.— СП СССР 1962 г. № 8, ст. 70; пп. 1—2 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 15 июня 1962 г.).

Иной порядок компенсации переработки сверх нормы рабочего времени при его суммированном учете установлен, например, для проводников, сопровождающих локомотивы в нерабочем состоянии с машиностроительных заводов, а также проводников товарных вагонов и цистерн, сопровождающих отдельные виды грузов. Если в этих случаях рабочее время проводников превышает норму рабочих часов данного календарного месяца, но по условиям работы дополнитель-

ные дни отдыха за переработку не могут быть предоставлены в данном месяце, они предоставляются в следующем календарном месяце.

В исключительных случаях, когда невозможно предоставить дополнительные дни отдыха, часы переработки оплачиваются проводникам как сверхурочные часы при помесячном учете рабочего времени (п. 1 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 21 июня 1962 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 8; см. также пп. 13, 15—21 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов морского флота от 21 марта 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 7; пп. 19 и 22 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов речного флота от 12 ноября 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1).

§ 10. В порядке исключения в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, работа сверх установленной продолжительности рабочего времени не признается сверхурочной и компенсируется в ином, чем сверхурочная работа, порядке.

Например, не является сверхурочной работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная лицами с ненормированным рабочим днем (см. комментарий к ст. 42 КЗоТ, § 3—12).

Выполнение врачами и средним медицинским персоналом соответственно обязанностей временно отсутствующих врачей или среднего медицинского персонала (вследствие болезни, командировки, отпуска и т. п.) не считается сверхурочной работой и оплачивается в одинарном размере по фактически затраченному рабочему времени по должности отсутствующего работника. Если указанные лица выполняют работы вследствие неявки сменщика и невозможности заменить его другим работником, оплата производится как за сверхурочные часы (разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1960 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 8).

Не признается сверхурочным время работы по совместительству в том же или в другом предприятии или учреждении сверх времени основной работы. Для работающих по совместительству ведется раздельный учет фактически проработанного времени по основной и совмещаемой профессии или должности. О совместительстве см. комментарий к ст. 256 КЗоТ.

О компенсации за часы педагогической (преподавательской) работы сверх установленной нормы часов см. комментарий к ст. 45 КЗоТ, § 2.

Об оплате за работу в сверхурочное время см. комментарий к ст. 88 КЗоТ.

§ 11. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются (ч. 1 ст. 54 КЗоТ РСФСР). Применение их возможно лишь в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (см. комментарий к ст. 55 КЗоТ).

§ 12. Сверхурочные работы в случаях, предусмотренных действующим законодательством (см. ст. 55 КЗоТ и комментарий к ней), могут производиться лишь с разрешения фабзавместкома (ч. 2 ст. 54 КЗоТ; п. 17 Положения о правах фабзавместкома профсоюза, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г.,— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382).

Разрешение фабзавместкома на производство сверхурочных работ должно быть получено администрацией до начала их выполнения. Только в экстренных случаях согласно сложившейся практике, когда невозможно получить предварительное разрешение фабзавместкома (например, при стихийных бедствиях, авариях, срочных погрузочно-разгрузочных работах, неявке сменщика на непрерывных производствах), сверхурочные работы применяются с последующим уведомлением фабзавместкома.

Обращение администрации за разрешением на сверхурочные работы после их производства (кроме случаев аварии, стихийных бедствий и невыхода сменщика) должно расцениваться как грубое нарушение закона (п. 5 пост. Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1972 г.»).

В письменной заявке администрации на сверхурочные работы указывается требуемое количество сверхурочных часов, для каких целей они необходимы и причины, вызывающие потребность в сверхурочных работах, какие категории работников и когда должны быть привлечены к этим работам.

§ 13. Каждая заявка администрации о разрешении сверхурочных работ должна рассматриваться коллегиально на заседании фабзавместкома; не допускается единоличное рассмотрение этих заявок председателями фабзавместкома (п. 2 пост. Президиума ВЦСПС от 26 октября 1962 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1962 г.»; п. 5 пост. Президиума ВЦСПС от 24 июля 1970 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1970 г.»).

При рассмотрении таких заявок комитеты профсоюзов должны устанавливать действительную необходимость в сверхурочных работах, тщательно проверять расчеты потребности в сверхурочных часах, изучать на месте причины, порождающие сверхурочные работы, и требовать от руководителей предприятий и учреждений устранения этих причин в кратчайшие сроки; фабзавместкомы не должны давать разрешения на уже произведенные сверхурочные, а также на сверхурочные для выполнения плановых заданий (п. 2 пост. Секретариата ВЦСПС от 13 июня 1958 г.— «Бюллетень» ВЦСПС 1958 г. № 12, стр. 15; п. 2 пост. Секретариата ВЦСПС от 17 января 1969 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1969 г.»).

§ 14. Фабзавместком не вправе давать разрешение на производство сверхурочных работ в случаях, не предусмотренных трудовым законодательством, например для возмещения времени, потерянного в связи с простоем, по причинам неукомплектованности штатов, перебоев в материально-техническом снабжении и т. п. (подробнее см. комментарий к ст. 55 КЗоТ).

§ 15. Советы, республиканские, краевые, областные и городские комитеты профсоюзов обязаны установить постоянный контроль за правильностью выдачи фабзавместкомом разрешений на производство сверхурочных работ, оказывать фабзавместкомам помощь в налаживании ритмичной работы предприятий (п. 4 пост. Президиума ВЦСПС от 26 октября 1962 г.; п. 5 пост. Президиума ВЦСПС от 24 июля 1970 г.; п. 2 пост. Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 г.).

Проверка законности применения сверхурочных работ является одной из важных функций комиссии охраны труда фабзавместкома профсоюза (подпункт «а» п. 4 Положения о комиссии охраны труда

фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза, утв. пост. Президиума ВЦСПС от 4 октября 1963 г., — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1963 г.»).

§ 16. К производству сверхурочных работ не могут привлекаться ни в каких случаях:

а) беременные женщины и матери, кормящие грудью, а также женщины, имеющие детей в возрасте до одного года (см. комментарий к ст. 162 КЗоТ);

б) рабочие и служащие моложе 18 лет (см. комментарий к ст. 177 КЗоТ);

в) работники, обучающиеся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профтехучебных заведениях, в дни занятий (см. комментарий к ст. 193 КЗоТ);

г) другие категории работников в соответствии с законодательством, в частности:

лица, освобожденные от сверхурочной работы по заключению врачебно-консультативной комиссии (ВКК), а при отсутствии ВКК — по заключению лечащего врача и главного врача лечебного учреждения;

учащиеся высших и средних специальных учебных заведений — в период производственной практики.

§ 17. К сверхурочным работам могут привлекаться только с согласия работника:

а) женщины, имеющие детей в возрасте от 1 года до 8 лет;

б) инвалиды, при условии, если такие работы не запрещены им медицинским заключением,— ч. 4 ст. 54 КЗоТ РСФСР (подробнее см. комментарий к ст. 157 КЗоТ).

Статья 55 КЗоТ РСФСР. Исключительные случаи, когда допускаются сверхурочные работы

Сверхурочные работы допускаются только в следующих исключительных случаях:

1) при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения общественного или стихийного бедствия, производственной аварии и немедленного устранения их последствий;

2) при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи — для устранения случайных или неожиданных обстоятельств, нарушающих правильное их функционирование;

3) при необходимости закончить начатую работу, которая вследствие непредвиденной или случайной задержки по техническим условиям производства не могла быть закончена в течение нормального числа рабочих часов, если при этом прекращение начатой работы может повлечь за собой порчу или гибель государственного или общественного имущества;

4) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их вызывает прекращение работ для значительного числа трудящихся;

5) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва; в этих случаях администрация обязана немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

§ 1. В соответствии со ст. 27 Основ ст. 55 КЗоТ РСФСР и аналогичными статьями КЗоТ других союзных республик определяются исключительные случаи (основания), при наличии которых администрация вправе применять сверхурочные работы в установленном порядке (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ, § 12—14).

§ 2. КЗоТ БССР (ст. 55) и ряда других союзных республик наряду с основаниями, перечисленными в ст. 55 КЗоТ РСФСР, допускают сверхурочные работы также для выполнения неотложных погрузочно-разгрузочных работ и связанных с ними работ на транспорте в целях предупреждения или устранения простоя транспортных средств и скопления грузов в пунктах отправления и назначения.

§ 3. Помимо оснований, перечисленных в ст. 55 КЗоТ РСФСР, сверхурочные работы допускаются на отдельных видах производств и работ в случаях, особо предусмотренных в общесоюзном законодательстве, в частности:

а) для выполнения погрузочно-разгрузочных операций и связанных с ними работ на транспорте при необходимости освобождения складских помещений железнодорожного, водного и местного транспорта, а также для производства погрузки и выгрузки вагонов и судов в целях предупреждения скопления грузов в пунктах отправления и назначения и простоя подвижного состава. К таким работам относятся работы по выкупу, разгрузке и вывозке грузов с территории станций, пристаней и портов, подвозке грузов к станциям, пристаням и портам, погрузке грузов в вагоны, на суда и составление грузовых документов, а также непосредственно связанные с этими операциями работы на складах соответствующих предприятий и учреждений (ст. ст. 1 и 4 пост. СНК СССР от 28 мая 1932 г.— СЗ СССР 1932 г. № 48, ст. 285);

б) на предприятиях лесной промышленности и лесного хозяйства — в случаях необходимости выполнения срочных работ (п. 2 пост. ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1934 г. № 1—2).

§ 4. Работники отдельных отраслей народного хозяйства могут привлекаться к сверхурочным работам на основании специальных нормативных актов (например, п. 26 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов речного флота от 12 ноября 1960 г.; п. 16 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов флота рыбной промышленности от 21 апреля 1960 г.).

§ 5. На непрерывных работах сменщику запрещается оставлять работу при неявке сменяющего работника. В случае неявки сменяющего рабочий или служащий заявляет об этом старшему по работе, который должен немедленно принять меры и заменить сменщика другим работником (п. 16 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 6. В учреждениях и организациях категорически запрещено вызывать на работу сотрудников во внеурочное время и удлинять рабочий день. В тех случаях, когда работа во внеурочное время вы-

зывается крайней необходимостью, сотрудникам с нормированным рабочим днем должно выплачиваться за сверхурочные часы дополнительное вознаграждение в соответствии с законодательством (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 29 августа 1953 г. — «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, стр. 18).

§ 7. За применение сверхурочных работ в не предусмотренных законом случаях или с нарушением установленного порядка их производства (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ, § 12—14) виновные в этом лица административно-управленческого персонала предприятий и учреждений привлекаются к дисциплинарной, административной, а в надлежащих случаях — к уголовной ответственности (см. комментарий к ст. 249 КЗоТ).

При рассмотрении исков об оплате за незаконные сверхурочные работы суды должны выносить частные определения о фактах нарушения должностными лицами законодательства о труде (п. 17 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 6, стр. 8).

Статья 56 КЗоТ РСФСР. Предельное количество сверхурочных работ

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана вести точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

§ 1. Часть 1 ст. 56 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 27 Основ.

Часть 2 ст. 56 КЗоТ в дополнение к ст. 27 Основ устанавливает обязанность администрации вести точный учет сверхурочных работ, которая конкретизируется в правилах учета рабочего времени (§ 4).

§ 2. Статья 58 КЗоТ Латвийской ССР предусматривает, что учет сверхурочных работ ведется на каждого работника, привлеченного к сверхурочным работам, а также на каждый случай производства сверхурочных работ, с указанием начала и окончания сверхурочных работ.

§ 3. На отдельных видах работ в ряде отраслей народного хозяйства и ведомств предельное количество сверхурочных работ на одного работающего устанавливается специальными правилами, см., например, п. 8 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов морского флота от 21 марта 1960 г.; п. 11 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов речного флота от 12 ноября 1960 г.; п. 18 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов от 3 ноября 1960 г. (см. комментарий к ст. 252 КЗоТ РСФСР).

§ 4. Учет времени сверхурочных работ осуществляется по типовой форме Т-15. Для учета часов сверхурочных работ используются документы, оформленные в надлежащем порядке на производство таких работ с указанием в них отработанного времени и других данных, необходимых для определения доплат за эти часы работы (п. 20 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утв. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и ЦСУ при Совете Министров СССР 27 апреля 1973 г., — отдельное издание, М., 1973).

§ 5. Учет сверхурочных работ должен вестись по специальным ведомостям, в которых указывается время начала и конца каждой сверхурочной работы, а при систематических сверхурочных работах — количество дней со сверхурочными работами и число часов этих работ.

§ 6. Президиум ВЦСПС обязал советы, республиканские, краевые, областные, фабрично-заводские комитеты профсоюза принять меры по устранению недостатков в применении сверхурочных работ, усилить борьбу со скрытыми сверхурочными работами, добиваясь введения ведомостей учета сверхурочных часов и соблюдения установленного порядка оплаты работы в сверхурочное время (пп. 1 и 2 пост. Президиума ВЦСПС от 26 октября 1962 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1962 г.»; п. 3 пост. Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1972 г.»).

§ 7. Потери рабочего времени в результате опоздания на работу, преждевременного ухода с работы, прогула не могут быть возмещены сверхурочной работой в течение данного или другого рабочего дня, в выходные или праздничные дни (ст. 5 пост. СНК СССР от 24 сентября 1929 г. в ред. 6 марта 1930 г. — СЗ СССР 1930 г. № 16, ст. 179; ст. 4 пост. Наркомтруда РСФСР от 1 августа 1930 г.— «ИНКТ» 1930 г. № 25).

§ 8. Фабзавместкомы должны вести решительную борьбу с отработкой простоев по окончании рабочего времени и в выходные дни (п. 3 пост. Секретариата ВЦСПС от 21 июля 1947 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1947 г. № 14).

§ 9. С 1972 года введена государственная ежеквартальная отчетность предприятий и учреждений о применении сверхурочных работ и работ в выходные дни.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕТА РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

§ 1. Рабочие и служащие должны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда (подпункт «б» п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка от 29 сентября 1972 г.).

§ 2. Администрация предприятий и учреждений должна создавать условия для полного и производительного использования рабочего времени и в этих целях обязана своевременно до начала пору-

ченной работы знакомить рабочих и служащих с установленным заданием, обеспечить исправное состояние машин, станков, инструментов и прочего оборудования, а также запасы (в соответствии с нормативами) сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы (подпункт «б» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

ЦК КПСС предложил партийным, государственным и профсоюзным органам повысить ответственность хозяйственных руководителей за рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокой производительности труда в течение всего рабочего дня; всемерно поддерживать творческую инициативу трудящихся, направленную на полное и производительное использование рабочего времени (пост. ЦК КПСС «О мерах по прекращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих» — «Партийная жизнь» 1972 г. № 4, стр. 7; см. также пп. 1—3 пост. Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1972 г.»).

§ 3. В рабочее время запрещается: а) отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей; б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам (п. 19 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Факты вызова рабочих и служащих в их рабочее время в домоуправления, паспортные столы и другие административные органы, когда в этом нет особой необходимости, отвлечение от работы на спортивные соревнования, для выступления в художественной самодеятельности и т. п. должны рассматриваться как грубое нарушение государственной дисциплины (пост. ЦК КПСС «О мерах по сокращению потерь рабочего времени...»).

Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями создала благоприятные условия для организации спортивных соревнований, смотров художественной самодеятельности и других общественных мероприятий в свободное от работы время. Президиум ВЦСПС предложил советам и комитетам профсоюзов установить контроль за тем, чтобы общественные мероприятия не проводились в рабочее время (пост. Президиума ВЦСПС от 7 июня 1968 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1968 г.»; п. 4 пост. Президиума ВЦСПС от 25 февраля 1972 г.).

Президиум ВЦСПС признал также неправильной практику проведения профсоюзными организациями в рабочее время заседаний, собраний, совещаний, семинаров, слетов и других массовых мероприятий и разъяснил советам и комитетам профсоюзов, что все общественные мероприятия на предприятиях и в учреждениях должны проводиться в свободное от работы время рабочих и служащих (пост. Президиума ВЦСПС от 19 апреля 1963 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1963 г.»; п. 1 пост. Секретариата ВЦСПС от 10 февраля 1964 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1964 г.»).

§ 4. Администрация обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы (п. 15 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 5. Учету в табеле (табельной карточке) подлежит фактически проработанное рабочее время, т. е. то время, в течение которого работник действительно находился в распоряжении администрации на определенном для него рабочем месте для выполнения трудовых обязанностей.

В случаях, прямо предусмотренных законодательством, в фактическое рабочее время засчитываются некоторые перерывы в работе, в течение которых работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей, например: перерывы для кормящих матерей (см. комментарий к ст. 169 КЗоТ), для обогревания при работе на открытом воздухе в холодное время года (см. комментарий к ст. 153 КЗоТ, § 2), для отдыха грузчикам при погрузочно-разгрузочных работах (см. комментарий к ст. 153 КЗоТ, § 3).

§ 6. Особые правила включения и частичного зачета отдельных периодов времени в фактическое рабочее время (времени нахождения в пути, перерывов, обусловленных характером труда, и т. п.) установлены специальными положениями о рабочем времени и времени отдыха работников отдельных отраслей народного хозяйства, а также отраслевыми правилами внутреннего трудового распорядка.

Так, для работников радиосвязи, радиовещания, телевещания и радиотрансляционных узлов при работе сеансами продолжительностью менее 4 час. каждый перерыв между сеансами продолжительностью менее 1 час включается в рабочее время. Перерыв в 1 час и более в рабочее время включается при условии, если во время этих перерывов работники привлекаются к выполнению другой работы, соответствующей их квалификации. Перерывы между сеансами в ночное время продолжительностью в 1 час и более в рабочее время не включаются при условии предоставления работникам помещения для отдыха с постельными принадлежностями (п. 18 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников предприятий и организаций связи от 12 июля 1963 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 8).

Другой пример: время следования работников локомотивных и поездных бригад от места постоянной работы к пункту, назначенному для приема локомотива или поезда, учитывается как рабочее время и оплачивается из расчета ставки повременщика (п. 15 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов от 3 ноября 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1).

§ 7. Фактическое рабочее время подлежит учету с момента явки трудящегося на определенное ему место выполнения работы согласно правилам внутреннего распорядка, графику сменности или особому указанию администрации. Учету подлежит время выполнения как основных, так и подготовительно-заключительных операций, предусмотренных технологией и организацией труда. Величина подготовительно-заключительного времени определяется правилами технического нормирования труда, а при отсутствии их — администрацией по согласованию с фабзавместкомом профсоюза. В подготовительно-заключительное время не входит время, затрачиваемое работником на проезд от места жительства до места постоянной работы и обратно, на дорогу от проходной до рабочего места, на переодевание перед началом и после окончания рабочего дня.

§ 8. Начало исчисления фактического рабочего времени работников отдельных отраслей народного хозяйства и производств уточняется в специальных положениях о рабочем времени и времени отдыха, а также в отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка с учетом специфики условий труда в данной отрасли или производстве.

Так, для рабочих и служащих предриятий и организаций железнодорожного транспорта и метрополитенов начальным моментом фактического рабочего времени считается момент явки к постоянному месту работы в час, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, и окончания работы — момент освобождения от работы (п. 12 Положения о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов).

§ 9. О начале и об окончании работы на предприятии, в учреждении, а также о перерыве в работе рабочие и служащие извещаются сигналами или другим способом (ч. 1 ст. 14 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 10. До начала работы каждый рабочий и служащий обязан отметить свой приход, а по окончании рабочего дня — уход в порядке, установленном на предприятии и в учреждении (п. 14 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Около места учета должны иметься часы, правильно указывающие время (п. 15 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 11. Учет использования рабочего времени ведется в табелях использования рабочего времени, в годовых табельных карточках и т. п.

Контроль за своевременной явкой рабочих и служащих на работу и уходом с нее организуется по одной из следующих систем: карточной (с помощью контрольных часов); жетонной (с применением табельных жетонов или марок); пропускной (посредством сдачи и выдачи пропусков); рапортно-ведомственной (с использованием рапортов или табельных ведомостей, получаемых от начальников цехов, отделов и т. д.); с помощью контрольно-пропускных устройств. Допускается использование комбинированных и других систем учета в зависимости от условия производства (пп. 12 и 16 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утв. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и ЦСУ при Совете Министров СССР 27 апреля 1973 г., — отдельное издание, М., 1973).

Учет явок на работу и ухода с нее ведется по предприятию в целом или в разрезе структурных подразделений и осуществляется путем отметки в табелях всех явившихся и неявившихся лиц, опозданий, сверхурочных часов, времени простоев и т. д. или путем регистрации лишь отклонений (неявок, опозданий, времени сверхурочных работ, времени простоев и т. д.) (п. 17 тех же Основных положений).

§ 12. Для учета явок на работу и ухода с нее, а также использования рабочего времени каждому работнику, принятому на постоянную, временную или сезонную работу, присваивается табельный номер, который проводится во всех документах по учету труда и заработной платы. При увольнении или переводе рабочего или служащего на другую работу его табельный номер, как правило, не

может присваиваться другому работнику в течение 1—2 лет (п. 18 тех же Основных положений).

§ 13. Учет времени простоев рабочих осуществляется на основании листков о простое, накопительных ведомостей о простое и других документов. Учет внутрисменных простоев ведется, как правило, начиная от 5 минут, а принимая во внимание специфику организации производства и труда в отдельных производствах (конвейерах, поточных линиях и т. п.) — начиная с одной минуты. Конкретный перечень производств, где учет внутрисменных простоев ведется, начиная с одной минуты, определяют министерства и ведомства в отраслевых инструкциях по учету труда и заработной платы.

Время использования рабочих в период простоев на других работах в листок простоя не включается. Использование рабочих во время простоя на других работах оформляется выдачей им рабочих нарядов (п. 21 тех же Основных положений).

Об учете сверхурочных работ см. комментарий к ст. 56 КЗоТ, § 4—6.

ДЕЖУРСТВА

§ 1. Дежурства (т. е. нахождение работника на предприятии или в учреждении по распоряжению администрации после окончания рабочего дня, в выходные или праздничные дни для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг обычных обязанностей данного работника) могут вводиться в исключительных случаях и только по согласованию с фабзавместкомом. Не допускается привлечение работника к дежурствам чаще 1 раза в месяц (п. 1 пост. Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1954 г. № 8).

§ 2. На дежурных не могут возлагаться обязанности сторожей, проверка пропусков на входе и выходе из предприятия или учреждения, уборка помещений, оформление документации и т. п.

В случае привлечения к дежурству после окончания рабочего дня явка на работу для работников как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем переносится в день дежурства на более позднее время. Продолжительность дежурства или работы вместе с дежурством не может превышать нормальной продолжительности рабочего дня (п. 2 того же постановления).

В положениях о рабочем времени и времени отдыха работников отдельных отраслей установлены специальные правила компенсации за дежурства (например, п. 11 Положения о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов морского флота от 21 марта 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 7).

§ 3. Секретариат ВЦСПС осудил практику привлечения к дежурству матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет, и беременных женщин (пост. Секретариата ВЦСПС от 2 апреля 1954 г.).

Согласно сложившейся практике к дежурствам не привлекаются также лица, которые не могут привлекаться к сверхурочным работам (ст. 54 КЗоТ и комментарий к ней; см. также «Социалистический труд» 1962 г. № 7, стр. 149).

О порядке компенсации за дежурства в выходные и праздничные дни см. комментарий к ст. 60 КЗоТ, § 7 и к ст. ст. 64 и 89 КЗоТ.

§ 4. От дежурства в значении, указанном в § 1—3, следует отличать дежурства, являющиеся в действительности выполнением обычной работы по трудовому договору, например ночное дежурство медицинской сестры или дежурство дома без права отлучек на случай срочного вызова на работу (п. 2 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 30 марта 1964 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 7) и т. д.

ГЛАВА V КЗоТ РСФСР. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Статья 29 Основ. Перерывы для отдыха и питания

Рабочим и служащим предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 57 КЗоТ РСФСР. Перерыв для отдыха и питания

Рабочим и служащим предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов. Перерыв не включается в рабочее время.

Рабочий или служащий использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы.

Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы.

Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

На тех работах, где по условиям производства перерыв установить нельзя, рабочему или служащему должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. Время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяется администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом и указывается в правилах внутреннего трудового распорядка.

В соответствующих случаях время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи определяется графиками сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с фабзавместкомом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период (п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Время перерыва для отдыха и питания не включается в счет рабочего времени и не оплачивается.

§ 2. Предусмотренный ст. 57 КЗоТ РСФСР перечень работ, не допускающих перерыва, на которых рабочим и служащим должна быть предоставлена возможность принятия пищи в течение рабочего

дня и место приема пищи, устанавливается на каждом предприятии администрацией по согласованию с фабзавместкомом (п. 17 Типовых правил внутреннего трудового распорядка; п. 14 Положения о правах фабзавместкома).

§ 3. О сокращении продолжительности работы накануне праздничных дней (ст. 65 КЗоТ) и выходных дней (ст. 58 КЗоТ) см. комментарий к ст. 47 КЗоТ.

§ 4. Продолжительность перерыва на обед работников аппарата министерств, ведомств и других центральных учреждений союзных республик определяется Советами Министров союзных республик (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1967 г. — СП СССР 1968 г. № 1, ст. 1).

§ 5. Статья 57 КЗоТ предусматривает лишь перерывы для отдыха и питания для рабочих и служащих. Дополнительные короткие перерывы для отдыха некоторым категориям работников включаются в рабочее время и регулируются специальными нормативными актами: короткие перерывы между отдельными рабочими движениями или операциями (микропаузы), перерывы для обогревания при работе на открытом воздухе в холодное время года и другие (см. комментарий к ст. 153 КЗоТ).

Число перерывов и их продолжительность определяется администрацией по согласованию с фабзавместкомом и указывается в правилах внутреннего трудового распорядка.

§ 6. В ст. 57 КЗоТ определен лишь период, по истечении которого администрация по согласованию с фабзавместкомом обязана предоставить перерыв для питания и отдыха (не позднее чем через 4 часа после начала работы) и максимальная продолжительность перерыва (не больше 2 часов). Конкретная продолжительность перерыва, а также время перерыва определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

§ 7. Продолжительность перерыва, как следует из ряда правил внутреннего трудового распорядка предприятия, устанавливается не менее получаса. Исключение существует лишь для тех цехов предприятий, где дневная и вечерняя смена работает по 8, а ночная — по 7 час.; при таком режиме работы рабочим и служащим предоставляются 20-минутные перерывы. Такие перерывы устанавливаются и при трехсменной работе.

§ 8. Руководителям министерств, ведомств и других центральных учреждений СССР и РСФСР, расположенных в Москве, с учетом конкретных условий работы данного учреждения предоставлено право устанавливать для работников аппарата перерыв на обед продолжительностью 45 мин. или 1 час (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1967 г. — СП СССР 1968 г. № 1, ст. 1).

Статья 30 Основ. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в эти дни допускается только с раз-

решения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и лишь в исключительных случаях, определяемых законодательством союзных республик. За работу в выходной день предоставляется другой день отдыха в течение ближайших двух недель.

Если предоставление другого дня отдыха невозможно (в связи с увольнением рабочего, служащего и в других случаях, предусмотренных законодательством), то работа в выходной день оплачивается в двойном размере.

Статья 58 КЗоТ РСФСР. Выходные дни

При пятидневной рабочей неделе рабочим и служащим предоставляются два выходных дня в неделю, а при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

§ 1. В тех случаях, когда день еженедельного отдыха совпадает с праздничными днями 7 и 8 ноября (комментарий к ст. 65 КЗоТ), другой выходной день (взамен совпавшего) не предоставляется (пост. Экономсовета при СНК СССР от 5 ноября 1940 г.— СП СССР 1940 г. № 30, ст. 764). Аналогичный порядок применяется и к случаям, когда еженедельный отдых совпадает с другими праздничными днями, указанными в ст. 65 КЗоТ.

Если при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (в субботу и в вокресенье) праздничный день совпадает с одним из выходных дней (в том числе и с субботой), то другой день отдыха взамен совпавшего не предоставляется.

§ 2. Работники с ненормированным рабочим днем освобождаются от работы в дни еженедельного отдыха на общих основаниях (ст. 5 пост. НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. — «ИНКТ» 1928 г. № 9—10).

§ 3. Работники, находящиеся в командировке, используют еженедельные дни отдыха в месте командировки (а не по возвращении оттуда).

Выходной день в командировке работник использует по своему усмотрению. И хотя он в этот день не работает, получает суточные, ему оплачиваются квартирные, как и за все время пребывания в командировке. Рабочие и служащие, находящиеся в командировке, работают и пользуются днями отдыха по режиму того предприятия, учреждения, куда они командированы. Дополнительные дни отдыха за время нахождения в командировке и по прибытии из нее работнику не предоставляются (независимо от режима работы, куда он был командирован), за исключением тех случаев, когда работник специально командируется для работы в его выходные дни (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. — «Бюллетень Госкомтруда» 1967 г. № 6, стр. 35).

§ 4. Рабочие и служащие, призываемые к исполнению обязанностей народных заседателей, во время выполнения судебной работы пользуются выходными днями одновременно с народными судьями или членами суда.

§ 5. Руководители предприятий обязаны предоставлять рабочим и служащим непосредственно после каждого дня дачи крови для переливания день отдыха.

Статья 59 КЗоТ РСФСР. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть не менее сорока двух часов.

§ 1. Продолжительность еженедельного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы в следующий после выходного дня и должна быть не менее 42 час.

В тех предприятиях и учреждениях, где в предвыходные дни работа производится с часовым обеденным перерывом, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха сокращается до 41 часа. При суммированном учете рабочего времени (см. комментарий к ст. 52 КЗоТ) продолжительность каждого еженедельного отдыха может быть больше или меньше 42 часов (41 часа), но в среднем за учетный период не должна быть меньше 42 часов (41 часа).

§ 2. При переходе из одной смены в другую межсменный отдых также не может быть меньше удвоенной продолжительности предыдущей рабочей смены. Поэтому переход из одной смены в другую, как правило, должен происходить через каждую неделю, т. е. после выходного дня (в часы, определенные графиками сменности) (п. 13 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). При отдельных видах суммированного учета рабочего времени, например при работе по четырехбригадному графику, переход из смены в смену осуществляется чаще чем через неделю. Однако и в этом случае обеспечивается межсменный отдых не меньшей продолжительности, чем удвоенная продолжительность работы в предыдущей смене (см. комментарий к ст. 51 КЗоТ).

Статья 60 КЗоТ РСФСР. Общий выходной день

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия, учреждения, организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

§ 1. При суммированном учете рабочего времени дни отдыха предоставляются рабочим и служащим в соответствии с графиками (расписаниями) работы. При составлении графика должны соблюдаться нормы продолжительности еженедельного отдыха в среднем за учетный период (ст. 68 КЗоТ Киргизской ССР). Аналогичная норма включена в КЗоТ Эстонской ССР (ст. 65), Азербайджанской ССР (ст. 65 и др.).

§ 2. Для работников аппарата министерств, ведомств и других центральных учреждений СССР и союзных республик, переводимых с 1 января 1968 г. на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, выходные дни установлены в субботу и воскресенье (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 19 декабря 1967 г.— СП СССР 1968 г. № 1, ст. 1).

§ 3. Общеустановленным выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются обычно

суббота и воскресенье либо воскресенье и понедельник (об исключениях см. комментарий к ст. ст. 61 и 62 КЗоТ). В пост. ЦК КПСС «О мерах по сокращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих» указывалось на строгое соблюдение законодательства о времени отдыха (см. «Правда» 1 марта 1972 г.). Производственные планы должны выполняться исключительно за счет лучшего использования каждой минуты рабочего времени, научной организации труда и рационального использования оборудования, за счет улучшения условий труда и бытовых условий рабочих, но отнюдь не за счет упразднения выходных дней.

§ 4. Центральные, республиканские, краевые, областные, фабрично-заводские и местные комитеты профсоюзов не имеют права разрешать отмену или перенос выходных дней, установленных для предприятий и учреждений (п. 7 пост. Секретариата ВЦСПС от 21 сентября 1949 г., протокол № 24).

Равным образом и администрация не вправе отменить или перенести выходной день для всего предприятия (цеха) или учреждения.

Перенести выходной день для всех рабочих и служащих в некоторых случаях может только Совет Министров СССР на основании специального каждый раз постановления в целях присоединения выходного дня к ближайшему праздничному дню или к отпуску.

§ 5. Непредоставление работнику непрерывного еженедельного отдыха в установленный для него согласно графику день воспрещается (см. комментарий к ст. 63 КЗоТ). Запрещается привлечение к работе в любой из двух выходных дней при пятидневной рабочей неделе. Если же работник в исключительном порядке (ст. 63 КЗоТ) был привлечен к работе в один из двух выходных дней, то он должен получить отгул.

§ 6. Рабочие и служащие в возрасте до 18 лет не допускаются к работе в дни еженедельного отдыха (см. комментарий к ст. 177 КЗоТ). Не допускаются к работе в указанные дни беременные женщины, матери, кормящие грудью женщины, имеющие детей в возрасте до одного года (см. комментарий к ст. 162 КЗоТ), и лица, страдающие активной формой туберкулеза. Привлечение инвалидов к работе в выходные дни допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями (см. комментарий к ст. 157 КЗоТ).

§ 7. Дежурства рабочих и служащих на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни могут вводиться в исключительных случаях и только по согласованию с фабзавместкомом. Нельзя привлекать работников к дежурствам чаще одного раза в месяц (п. 1 пост. ВЦСПС от 2 апреля 1954 г.— «Бюллетень» ВЦСПС 1954 г. № 8). При учете числа дежурств принимаются во внимание все три указанных выше вида дежурств (в выходные дни, праздничные дни и после окончания рабочего дня).

Дежурства в выходные дни компенсируются (работникам как с нормированным, так и с ненормированным рабочим днем) предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула такой же продолжительности, что и дежурство (п. 2 того же пост.).

§ 8. Представители администрации, виновные в нарушении правил о порядке использования дней еженедельного отдыха и о ком-

пенсации за неиспользованные дни отдыха, привлекаются к ответственности.

Статья 61 КЗоТ РСФСР. Выходные дни на непрерывно действующих предприятиях, в учреждениях, организациях

На предприятиях, в учреждениях, организациях, приостановка работы в которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания населения, а также на других предприятиях с непрерывным производством выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе рабочих и служащих согласно графикам сменности, утвержденным администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. Статья 61 КЗоТ предусматривает порядок предоставления еженедельного отдыха работникам тех предприятий, где по характеру работы такой отдых не может быть предоставлен в общеустановленный день по производственно-техническим условиям (электростанции, телефонные станции и т. д.). Здесь для каждой группы работников (поочередно) дни отдыха устанавливаются в различные дни недели по графикам.

§ 2. Рабочим и служащим, несущим сменные дежурства при круглосуточной работе предприятия или его части, если месячное число рабочих часов при суммированном учете рабочего времени не превышает месячной нормы рабочего времени, дни еженедельного отдыха особо не предоставляются, так как они входят в общее число свободных от работы дней.

§ 3. Порядок предоставления еженедельного отдыха работникам железнодорожного и водного транспорта, а также предприятий, учреждений связи и некоторых других учреждений регулируется положениями о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях народного хозяйства.

Статья 62 КЗоТ РСФСР. Выходные дни на предприятиях, в учреждениях, организациях, связанных с обслуживанием населения

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может прерываться в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и другие), выходные дни устанавливаются местными Советами депутатов трудящихся.

В ст. 62 КЗоТ имеются в виду те предприятия, работа которых может прерываться в любой день недели, но которые именно в общеустановленный день отдыха должны обязательно работать в интересах наилучшего обслуживания населения. Таковы, например, театры, музеи, стадионы, выставки и т. д. На таких предприятиях

и учреждениях еженедельный отдых предоставляется одновременно всем работникам в определенный день недели, не совпадающий с общеустановленным днем отдыха.

Статья 63 КЗоТ РСФСР. Запрещение работы в выходные дни. Исключительные случаи привлечения отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни

Работа в выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных рабочих и служащих к работе в выходные дни допускается только с разрешения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и лишь в следующих исключительных случаях:

1) для предотвращения или ликвидации общественного или стихийного бедствия, производственной аварии либо немедленного устранения их последствий;

2) для предотвращения несчастных случаев, гибели или порчи государственного или общественного имущества;

3) для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия, учреждения, организации в целом или их отдельных подразделений.

Привлечение рабочих и служащих к работе в выходные дни производится по письменному приказу (распоряжению) администрации предприятия, учреждения, организации с соблюдением ограничений, установленных статьями 157, 162, 177 настоящего Кодекса.

§ 1. В п. 4 ст. 71 КЗоТ УССР указано на возможность привлекать рабочих и служащих к работе в выходной день для выполнения неотложных погрузочно-разгрузочных работ в целях предупреждения или устранения простоя подвижного состава или скопления грузов в пунктах отправления и назначения. В КЗоТ РСФСР и ряде других КЗоТ союзных республик это основание самостоятельно не выделяется, так как оно поглощается п. 3 ст. 63 КЗоТ.

§ 2. Перечень работ, для выполнения которых рабочий или служащий привлекается к работе в установленный для него день еженедельного отдыха, является исчерпывающим и не подлежит расширительному толкованию.

Если работник был привлечен к работе в исключительных случаях, указанных в ст. 63 КЗоТ РСФСР, ему предоставляется другой день еженедельного отдыха в течение ближайших двух недель (ст. 64 КЗоТ РСФСР).

§ 3. Трудящийся может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному распоряжению администрации, согласованному с местной профсоюзной организацией.

§ 4. Статья 63 КЗоТ предоставляет право привлекать к работе в выходной день только отдельных работников.

Некоторые категории работников не могут привлекаться к работе в выходные дни (см. комментарий к ст. 60 КЗоТ, § 6).

§ 5. Привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходной день в случаях, указанных в ст. 63 КЗоТ, до-

пускается также по письменному распоряжению администрации предприятия, согласованному с фабзавместкомом.

Статья 64 КЗоТ РСФСР. Компенсация за работу в выходной день

За работу в выходной день предоставляется другой день отдыха в течение ближайших двух недель.

Если предоставление другого дня отдыха невозможно (в связи с увольнением рабочего, служащего и в других случаях, предусмотренных законодательством), то работа в выходной день оплачивается в двойном размере. Оплата за работу в выходной день исчисляется по правилам статьи 89 настоящего Кодекса.

§ 1. В исключительных случаях, когда работник был привлечен к работе в выходной день, ему должен быть предоставлен другой выходной день в течение ближайших двух недель. Поэтому в приказе администрации о привлечении к работе должно быть указано, в какой день предоставляется замена выходного дня. На это обстоятельство указано в ст. 67 КЗоТ Латвийской ССР.

Не допускается компенсация за работу в выходной день в денежной форме (кроме увольнения и в других случаях, прямо указанных в законодательстве), отгулом в повышенном размере, удлинением отпуска. Последнее допускается на основании специальных постановлений правительства. Так, постановлением Совета Министров СССР от 14 апреля 1972 г. дни отдыха 29 и 30 апреля 1972 г. объявлялись рабочими днями. Для рабочих и служащих, для которых дни отдыха 29 и 30 апреля 1972 г. в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 14 апреля 1972 г. являются рабочими днями, эти неиспользованные дни отдыха присоединяются к их очередному ежегодному отпуску с оплатой в том же порядке, как и дней отпуска (см. разъяснение Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 25 апреля 1972 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 6, стр. 7 и «Труд» от 24 апреля 1975 г.).

§ 2. Директорам совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий по согласованию с комитетами профсоюза в период напряженных полевых работ (посев, уход за посевами и т. д.) в случаях производственной необходимости разрешается привлекать рабочих, занятых в растениеводстве, к работе в установленные по графику дни отдыха с предоставлением взамен этих дней других дней отдыха по окончании каждого периода напряженных полевых работ. При этом суммирование дней отдыха может производиться за период, не превышающий 2 месяцев (п. 1 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 28 июля 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 20, ст. 139).

Директорам предприятий хлебопродуктов по согласованию с местными профсоюзными организациями разрешено, в виде исключения, суммировать дни еженедельного отдыха, не использованные работниками в период массового поступления зерна, но не более чем за 2 месяца, и предоставлять отгул за работу в эти дни после окончания хлебозаготовок или присоединять их по просьбе работника к очередному отпуску (пост. Госкомтруда и Секретариата ВЦСПС от 13 июля 1965 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1965 г. № 9).

Статья 31 Основ. Праздничные дни

Работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

1 января — Новый год

8 марта — Международный женский день

1 и 2 мая — День международной солидарности трудящихся

9 мая — День Победы

7 и 8 ноября — годовщина Великой Октябрьской социалистической революции

5 декабря — День Конституции СССР.

В праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

Статья 65 КЗоТ РСФСР. Праздничные дни

(Статья воспроизводит ст. 31 Основ.)

§ 1. В праздничные дни рабочие и служащие не должны привлекаться к работе. Работники с ненормированным рабочим днем освобождаются от работы в праздничные дни на общих основаниях.

§ 2. Перечень работ, указанных в ст. 65 КЗоТ РСФСР, выполнение которых позволяет привлекать к работе в праздничные дни, является исчерпывающим.

Предприятия, указанные в ст. 65 КЗоТ РСФСР, могут производить работу в праздничные дни без каких-либо дополнительных разрешений, поскольку для этих предприятий продолжение работы в праздничные дни неразрывно связано с самим процессом производства. Рабочие и служащие таких предприятий привлекаются к работе в праздничные дни в соответствии с утвержденными графиками сменности.

В случаях, не указанных в ст. 65 КЗоТ, работа в праздничные дни может быть разрешена только в виде исключения, причем в указанном ниже порядке: по предприятиям союзного подчинения — Госкомтрудом совместно с ВЦСПС по представлению Советов Министров союзных республик, министерств и ведомств СССР; по предприятиям республиканского и местного подчинения — Советами Министров союзных республик по согласованию с профсоюзными органами (п. 17 пост. Совета Министров СССР от 22 июня 1959 г. — «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 330).

§ 3. На непрерывно действующих предприятиях, а также при суммированном учете рабочего времени работа в праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени (п. 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 августа 1966 г.).

§ 4. Работа в праздничные дни оплачивается в двойном размере. Денежная компенсация за работу в праздничный день может быть заменена предоставлением другого выходного дня только с согласия работника (см. комментарий к ст. 89 КЗоТ).

§ 5. Дежурства в праздничные дни работникам с нормированным и ненормированным рабочим днем компенсируются предоставлением в течение ближайших 10 дней отгула той же продолжительно-

сти, что и дежурства (п. 2 пост. ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1954 г. № 8).

§ 6. Порядок предоставления отдыха, полагающегося в праздничные дни работникам железнодорожного и водного транспорта, а также предприятий и учреждений связи, регулируется положениями о рабочем времени и времени отдыха в этих отраслях народного хозяйства.

§ 7. В предпраздничные дни продолжительность рабочей смены сокращается на 1 час. Для лиц, рабочий день которых при шестидневной рабочей неделе составлял 6 час. и менее, продолжительность рабочей смены при пятидневной и шестидневной рабочей неделе в предпраздничные дни не изменяется (см. комментарий к ст. 47 КЗоТ).

В тех случаях, когда праздничному дню предшествует день еженедельного отдыха, продолжительность рабочей смены не сокращается.

Статья 32 Основ. Ежегодные отпуска

Всем рабочим и служащим предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 33 и 34).

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения рабочего или служащего, не использовавшего отпуск.

Статья 66 КЗоТ РСФСР. Ежегодные отпуска

Всем рабочим и служащим предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 67 и 68).

§ 1. Для приобретения права на отпуск рабочий или служащий должен находиться в трудовых отношениях с предприятием или учреждением. Размер и форма оплаты труда, является ли работа штатной или внештатной, не влияют на реализацию права на отпуск.

Право на отпуск или на денежную компенсацию при увольнении не погашается сроком давности.

Внештатным работникам, работающим в государственных предприятиях по соглашениям в порядке трудовых отношений и в связи с этим подлежащим государственному социальному страхованию, отпуска с сохранением заработной платы предоставляются на общих основаниях со всеми рабочими и служащими (см. разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 31 августа 1960 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 11).

Студенты высших и учащиеся средних специальных учебных заведений, обучающиеся с отрывом от работы, имеют право на отпуск за период производственной практики на оплачиваемых должностях (рабочих местах). Им предоставляется отпуск или выплачивается денежная компенсация по окончании производственной

практики пропорционально проработанному времени по нормам, установленным для данной должности (работы).

Правом на отпуск или на денежную компенсацию при увольнении не пользуются рабочие или служащие, занятые на сезонных и на временных работах (статьи 10 Указов Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 40, ст. ст. 661 и 662).

Если работник заключил трудовой договор на определенный срок в пределах трех лет или на время выполнения определенной работы (пп. 2 и 3 ст. 10 Основ), то он пользуется правом на отпуск или на получение денежной компенсации при увольнении наравне со всеми постоянными рабочими и служащими.

Совместители имеют право на отпуск по совмещаемой работе одновременно с отпуском, предоставляемым на основном месте работы. Об оплате за время отпуска по совмещаемой работе см. ниже, § 3.

Ежегодные отпуска, связанные с работой, делятся на два вида — основной и дополнительный.

Порядок предоставления ежегодных основных и дополнительных отпусков регулируется КЗоТ (и последующими нормативными актами) и Правилами об очередных и дополнительных отпусках, утвержденными НКТ СССР 30 апреля 1930 г., с последующими изменениями и дополнениями («ИНКТ» 1930 г. № 13, 23—24 и 36; 1931 г. № 4 и 5—6; «Бюллетень ВЦСПС» 1936 г. № 2; СП СССР 1957 г. № 2, ст. 9).

Об учебных отпусках см. комментарий к гл. XII КЗоТ.

§ 2. За рабочими или служащими, находящимися в отпуске, сохраняется место работы (должность). Во время отпуска не допускается перевод его на другую работу, а также увольнение по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации предприятия.

§ 3. За время пребывания работника в основном или дополнительном отпуске за ним сохраняется средний заработок. Выплата производится накануне ухода в отпуск, но не позднее чем за один день до ухода в отпуск (см. комментарий к ст. 96 КЗоТ). По законодательству о труде Украинской ССР заработная плата рабочим и служащим за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 115).

Однако отпуск по совмещаемой работе, как правило, не оплачивается. Исключение установлено для служащих, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70 руб. в месяц, рабочих и младшего обслуживающего персонала. Им отпуск по совмещаемой работе предоставляется с сохранением среднего заработка. Оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе, кроме того, предоставляется медицинским работникам, учителям общеобразовательных школ и преподавателям средних специальных и других учебных заведений, приравненных к ним по оплате труда работников, а также педагогическим работникам во внешкольных, дошкольных и других детских учреждениях (пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. и 9 июня 1960 г. — СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164; 1960 г. № 12, ст. 88; пост. Совета Министров СССР от 15 января 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 1, ст. 1; разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 4 апреля 1969 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 6, стр. 23).

Средний заработок для оплаты отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе в настоящее время подсчитывается путем деления заработка за 12 календарных месяцев (с 1-го по 1-ое число), предшествовавших месяцу ухода в отпуск, на 12 и 25,4 и умножения полученного среднедневного заработка на количество рабочих дней отпуска по календарю, а не по графику. При этом учитывается только заработок на данном предприятии.

Этот порядок исчисления заработка для оплаты отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении должен применяться с 1 января 1966 г. независимо от того, предоставляется ли работнику суммированный отпуск за прошлое время или он получает его авансом (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 25 марта 1966 г. — «Труд» 20 апреля 1966 г.).

Если работнику предоставляют отпуск суммированно за два рабочих года, за прошлый рабочий год или авансом, то отпускные суммы должны быть исчислены из расчета заработка за 12 месяцев, предшествующих месяцу ухода в отпуск, а не по заработку за каждый год в отдельности и не по заработку за 12 месяцев, предшествующих возникновению права на отпуск за прошлый рабочий год.

Изложенный порядок подсчета среднего заработка для оплаты отпуска или выплаты компенсации за неиспользованный отпуск применяется в отношении всех рабочих и служащих независимо от системы оплаты их труда, т. е. независимо от того, получают они сдельную или повременную оплату.

В тех случаях, когда работнику предоставляется первый отпуск до истечения года работы, средний заработок определяется из расчета заработка за фактически проработанное время (с 1-го по 1-ое число).

Если период, за который исчисляется средний заработок, рабочий или служащий какое-то время не работал по причинам, указанным в § 2 комментария к ст. 72 КЗоТ, то это время и заработная плата, если она за это время выплачивалась неполностью, исключаются из подсчета. Исключается из подсчета время вынужденного прогула сверх трех месяцев при неправильном увольнении, за которое заработная плата не сохраняется. Не учитываются также и другие дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемые рабочим и служащим в соответствии с действующим законодательством (отпуска работающим по уходу за детьми в возрасте до 1 года; отпуска рабочим и служащим, имеющим инструкторскую подготовку по альпинизму, для работы в альпинистских лагерях профсоюзов; отпуска рабочим и служащим — опытным охотникам, предоставляемые по ходатайству заготовительных организаций для работы в период пушного промысла; отпуска врачам, приглашаемым в летний период для работы в санаториях и домах отдыха Министерства здравоохранения СССР, министерств здравоохранения союзных республик, ВЦСПС, и другие отпуска).

В указанных случаях средний заработок исчисляется из расчета заработка за фактически проработанное время. При этом средний дневной заработок определяется путем деления всего заработка на количество фактически проработанных месяцев и на 25,4 (средне-

месячное число рабочих дней в расчете на год). Этот среднедневной заработок умножается на число рабочих дней отпуска.

Рабочим и служащим, работающим по совместительству и имеющим право на оплачиваемый отпуск по этой работе, расчеты за отпуск (выплата компенсации) производятся в указанном порядке по каждой работе в отдельности (по основной и по совместительству).

§ 4. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или на компенсацию за отпуск пропорционально проработанному времени, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие половину и более месяца, округляются до полного месяца.

§ 5. Средний заработок, сохраняемый за время отпуска, подсчитывается по специальным правилам, которые определяются пост. СНК СССР от 25 июля 1935 г. и Секретариата ВЦСПС от 9 сентября 1935 г. и 2 февраля 1936 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 603—611); пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. (СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 153); разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 15 сентября 1965 г. и от 8 апреля 1967 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1965 г. № 11; 1967 г. № 6); пп. 54 и 58 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве от 27 апреля 1973 г.

Виды заработка, учитываемого и не учитываемого при подсчете заработка для оплаты отпуска, точно определены в действующем законодательстве.

В средний заработок включается заработная плата основная (месячный должностной, персональный или сохраненный оклад) — сдельная, аккордная, поденная, почасовая.

Производственные премии, обусловленные постоянно действующими на предприятии системами оплаты труда и выплачиваемые из фонда заработной платы и фонда материального поощрения. Премии, учитываемые при исчислении среднего заработка за время отпуска, включаются в заработок по времени их фактического получения. Поэтому они подлежат учету в составе заработка того месяца, когда премия фактически получена работником, а не того месяца, в котором она заработана.

Премии, учитываемые при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, включаются в заработок по времени их фактического получения. Одна и та же премия, полученная за время до учитываемого периода, может быть включена в подсчет среднего заработка только один раз.

Премии, выплачиваемые работникам проектных и конструкторских организаций, а также работникам научно-исследовательских учреждений за выполнение тематических планов научно-исследовательских работ, включаются в фонд заработной платы и учитываются при исчислении среднего заработка для оплаты отпуска (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 20 августа 1962 г. — «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 608).

Предусмотрено также включение в средний заработок для оплаты отпуска некоторых премий и выплат не из фонда заработной платы, например премии за ввод в действие в срок и досрочно производственных мощностей и объектов строительства в строительных орга-

низациях, переведенных на новые условия планирования и экономического стимулирования, поскольку они включаются в фонд материального поощрения (п. 15 «в» пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 28 мая 1969 г.); премии, выплачиваемые за экономию топлива, электрической и тепловой энергии (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 27 октября 1965 г.), и другие премии, указанные в законодательных актах. При решении вопросов о включении той или иной премии в фонд заработной платы следует руководствоваться Инструкцией ЦСУ СССР — «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 4, стр. 16.

§ 6. Доплаты и надбавки включаются при подсчете среднего заработка: за сверхурочную работу; за работу в ночное время и праздничные дни; за совмещение профессий; выплата за многостаночное обслуживание; за руководство бригадой; доплаты работникам, не достигшим 18 лет, в связи с сокращением рабочего дня; оплата перерыва на время кормления ребенка; оплата простоя не по вине работника, доплаты при переводе и другие; указанные в законодательстве (подробно об этом см. «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 603).

§ 7. Вознаграждение по итогам годовой работы предприятия включается в средний заработок по времени фактического получения, т. е. суммируется с заработком того месяца, в котором оно фактически выплачено («Социалистический труд» 1968 г. № 12, стр. 137).

§ 8. При исчислении среднего заработка для отпуска учитываются некоторые гарантийные выплаты: например, средний заработок за время командировок, выполнения государственных и общественных обязанностей; оплата времени отпуска; пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам. Приведенный перечень не исчерпывающий.

§ 9. При подсчете среднего заработка согласно п. 2 пост. ВЦСПС от 9 сентября 1935 г. и п. 3 пост. ВЦСПС от 2 февраля 1936 г. не учитываются выплаты: из источников вне фонда заработной платы, кроме указанных в § 6—8; вне действующих систем оплаты труда; за работы, не входящие в круг обязанностей работника по занимаемой должности или специальности. Не учитываются также компенсационные выплаты при командировках и переводах на другую работу; единовременное вознаграждение (но не процентные надбавки), за выслугу лет, выплачиваемые работникам за год работы (в том числе и за время отпуска); единовременные выплаты; натуральные выдачи.

Статья 33 Основ. Продолжительность отпуска

Ежегодный отпуск предоставляется рабочим и служащим продолжительностью не менее 15 рабочих дней, с постепенным переходом к предоставлению отпуска большей продолжительности. Порядок исчисления продолжительности ежегодного отпуска определяется законодательством Союза ССР.

Рабочим и служащим моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью один календарный месяц.

Статья 67 КЗоТ РСФСР. Продолжительность отпуска

(Статья воспроизводит ст. 33 Основ.)

§ 1. Отпуск рабочим и служащим при пятидневной рабочей неделе предоставляется (так же как и при шестидневной рабочей неделе) на установленное действующим законодательством количество рабочих дней по календарю (а не по графику) с добавлением приходящихся на время отпуска выходных (по календарю) и праздничных дней. Следовательно, за счет второго дополнительного дня отдыха при пятидневной рабочей неделе продолжительность отпуска не увеличивается.

Может случиться, что окончание отпуска приходится на день перед выходным днем по графику, например перед субботой (в пятницу). В этом случае работник должен выйти на работу в первый рабочий день по графику (например, в понедельник). Пропущенный же нерабочий день по графику в дальнейшем трудящийся отрабатывать не должен, но получившийся в этом случае дополнительный день отдыха оплате не подлежит (см. п. 4 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

§ 2. Администрация предприятий и учреждений не может предоставлять отпуска большей или меньшей продолжительности, чем указано в законе.

Донорам отпуск увеличивается на число неиспользованных дней отдыха после дней дачи крови (см. комментарий к ст. 114 КЗоТ).

§ 3. Для некоторых категорий рабочих и служащих установлены удлиненные отпуска, в частности:

а) рабочим и служащим моложе 18 лет (см. ниже, § 4);

б) работникам научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительных учреждений (§ 5—6);

в) постоянным рабочим и служащим лесной промышленности и лесного хозяйства, профессии которых перечислены в Перечне, приложенном к ст. 6 постановления ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 871). Продолжительность отпуска составляет 24 рабочих дня (ст. 16 пост. ЦИК и СНК СССР от 7 марта 1933 г.— СЗ СССР 1933 г. № 18, ст. 100; разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 14 июня 1958 г. № 13 — «Бюллетень» Госкомтруда 1958 г. № 4);

г) инвалидам I и II групп по зрению (слепым), работающим в государственных предприятиях и учебно-производственных мастерских республиканских обществ слепых. Продолжительность отпуска составляет 24 рабочих дня. Инвалидам I, II, III групп, работающим на предприятиях (в производственных объединениях), в цехах и на участках, предназначенных для использования труда этих лиц (если они не пользуются правом на получение более высоких льгот), продолжительность отпуска устанавливается: инвалидам I и II групп — 24 рабочих дня; инвалидам III группы — 18 рабочих дней (п. 6 пост. Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 21, ст. 116).

Удлиненные отпуска установлены отдельными законодательными актами и для некоторых других категорий рабочих и служащих.

Увеличение отпусков за счет неиспользованных выходных дней запрещается, кроме случаев, установленных законодательством (см. комментарий к ст. 64 КЗоТ).

§ 4. Рабочим и служащим, которым ко дню возникновения права на отпуск не исполнилось 18 лет, очередной отпуск предоставляется в размере 1 календарного месяца, например с 5 июня до 5 июля (см. ст. 67 КЗоТ). При предоставлении отпуска за тот рабочий год, в котором им исполнилось 18 лет, продолжительность отпуска исчисляется из расчета месячного отпуска за время работы до исполнения 18 лет и на общих основаниях — за остальное время. Так, если работнику исполнилось 18 лет в течение рабочего года, за который предоставляется отпуск, то продолжительность отпуска определяется пропорционально: за время, проработанное до достижения 18 лет, предоставляется по 2 рабочих дня за каждый проработанный месяц, а за остальное время — по 1,25 дня отпуска за каждый месяц при продолжительности отпуска в 15 рабочих дней или из расчета отпуска, установленного для работников соответствующих профессий (подробнее об этом см. комментарий к ст. 178 КЗоТ).

§ 5. Работникам научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительных учреждений предоставляются удлиненные отпуска в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 335) следующей продолжительности:

1) по научно-исследовательским, научно-музейным и научно-художественным учреждениям: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим отделениями, отделами, секторами, лабораториями, ученым, секретарям, научным сотрудникам, реставраторам и лаборантам, имеющим законченное высшее или среднее специальное образование, — 24 рабочих дня;

2) по библиотекам научным, научно-техническим, отраслевым, публичным, библиотекам при научно-исследовательских, научно-музейных и научно-художественных учреждениях, учебных заведениях всех типов, библиотекам республиканским, краевым и областным: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим филиалами, отделениями, отделами, секторами, кабинетами и читальными залами, ученым секретарям, главным и старшим библиографам, библиографам-редакторам, старшим редакторам, редакторам-специалистам и редакторам — 24 рабочих дня;

3) в ведущих научно-исследовательских, научно-музейных, научно-художественных и научно-библиотечных учреждениях, список которых утверждается Советом Министров СССР по представлению министерств и ведомств совместно с ВЦСПС: директорам, их заместителям по научной работе, заведующим отделениями, отделами, секторами и лабораториями, ученым секретарям, выполняющим самостоятельную научно-исследовательскую работу, старшим научным сотрудникам, главным и старшим библиотекарям, главным и старшим библиографам, старшим редакторам, имеющим ученую степень доктора наук,— 48 рабочих дней, кандидата наук,— 36 рабочих дней.

Перечисленным работникам, не имеющим ученой степени кандидата или доктора наук, отпуск предоставляется продолжительностью 24 рабочих дня;

4) по высшим учебным заведениям, институтам по повышению квалификации, техникумам, учебно-курсовым комбинатам, средним

медицинским, юридическим и культурно-просветительным школам, художественным, музыкальным, театральным, хореографическим училищам и т. п.— преподавателям стационарной и заочной сети — 48 рабочих дней. В п. 4 постановления Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 г. в числе тех учебных заведений, преподаватели которых имеют право на отпуск продолжительностью 48 рабочих дней, указаны также: профессионально-технические школы и курсы, школы фабрично-заводского ученичества и фабрично-заводского обучения, ремесленные и железнодорожные училища (согласно ст. 14 Закона об укреплении связи школы с жизнью и о дальнейшем развитии системы народного образования в СССР перечисленные учебные заведения преобразованы в профессионально-технические училища).

Директорам, их заместителям по научной и учебной работе, ученым секретарям, заведующим отделениями и специалистам, начальникам учебных частей, заведующим научно-исследовательскими отделами, заведующим аспирантурой (секторами), заведующим производственной практикой студентов, не выполняющим преподавательской работы в том же учебном заведении, методистам, старшим научным сотрудникам, научным сотрудникам, мастерам и инструкторам производственного обучения и лаборантам — 24 рабочих дня;

5) лицам административно-учебного персонала учебных заведений, перечисленных в п. 4: директорам, их заместителям по научной и учебной работе, деканам факультетов, заведующим отделениями и специальностями, начальникам учебных частей, заведующим аспирантурой, заведующим производственной практикой студентов, ученым секретарям, одновременно выполняющим по тому же учебному заведению педагогическую работу в размерах не менее одной трети соответствующей годовой нормы, — предоставляются отпуска продолжительностью 48 рабочих дней;

6) по школам, педагогическим училищам и детским учреждениям:

а) директорам (заведующим) школ и педагогических училищ, заведующим учебной частью, преподавателям, пионервожатым и школьным инспекторам— 48 рабочих дней; лаборантам — 24 рабочих дня; воспитателям школьных интернатов — 36 рабочих дней; воспитателям школ с особым режимом — 48 рабочих дней;

б) директорам детских домов, их заместителям по учебно-воспитательной работе, заведующим детскими садами, воспитателям, руководителям кружков, музыкальным работникам и пионервожатым — 36 рабочих дней; инструкторам трудового обучения — 24 рабочих дня;

в) директорам детских домов с особым режимом, их заместителям по учебно-воспитательной работе, заведующим детскими садами с особым режимом, преподавателям, воспитателям, руководителям кружков, музыкальным работникам, инструкторам трудового обучения, инструкторам слуховых кабинетов и пионервожатым — 48 рабочих дней; заведующим отделениями, мастерскими, врачам, фельдшерам, медицинским сестрам, эвакуаторам, няням и кастеляншам — 24 рабочих дня;

г) заведующим, методистам и инструкторам педагогических и дошкольных методических кабинетов — 36 рабочих дней;

д) директорам внешкольных детских учреждений — 24 рабочих дня; руководителям кружков внешкольных детских учреждений — 36 рабочих дней;

7) по массовым культурно-просветительным учреждениям: а) директорам (заведующим), лекторам, экскурсоводам, консультантам, инструкторам, художественным руководителям, руководителям кружков и секций, массовикам — 24 рабочих дня; б) заведующим библиотеками и их отделениями, библиотекарям всех наименований — 24 дня; в) заведующим (директорам) методическими кабинетами и методистам по библиотечной, музейной, лекционной, экскурсионной и клубной работе — 24 рабочих дня.

§ 6. Продолжительность отпуска работника в научном учреждении зависит от занимаемой должности, образования и ученой степени, а также от отнесения научного учреждения к числу ведущих по списку, утвержденному Советом Министров СССР. При этом отнесение научных учреждений к числу ведущих не совпадает с их отнесением к 1,2 или 3 категории по оплате труда. Некоторые институты, включенные в 1 или 2 категории по оплате труда, не отнесены к числу ведущих в смысле предоставления отпусков, и, наоборот, льготами по отпускам пользуются некоторые институты, не входящие в высшую категорию по оплате труда («Социалистический труд» 1959 г. № 7, стр. 141).

Статья 34 Основ. Дополнительные отпуска

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

1) рабочим и служащим, занятым на работах с вредными условиями труда;

2) рабочим и служащим, занятым в отдельных отраслях народного хозяйства и имеющим продолжительный стаж работы на одном предприятии, в организации;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) рабочим и служащим, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

Статья 68 КЗоТ РСФСР. Дополнительные отпуска

(Статья воспроизводит ст. 34 Основ.)

§ 1. Дополнительные отпуска предоставляются по вредности условий труда согласно Списку производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

При вводе в эксплуатацию новых предприятий, производств и цехов министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик обязаны рассматривать вопрос о необходимости предоставления рабочим и служащим этих предприятий, производств и цехов дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня независимо от того, что на действующих предприятиях, выпускающих аналогичную продукцию, дополнительные отпуска и сокращенный рабочий день установлены. О принятом в каждом отдельном случае

решении министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик с необходимыми обоснованиями сообщают Госкомтруду и ВЦСПС (Приложение № 1 к пост. Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 10 августа 1971 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 10, стр. 43).

О том, кто и в каком порядке может вносить изменения и дополнения в указанный Список, см. комментарий к ст. 44 КЗоТ.

§ 2. Право на дополнительный отпуск имеют работники, профессии и должности которых предусмотрены по производствам и цехам в соответствующих разделах Списка, независимо от того, в какой отрасли народного хозяйства находятся эти производства и цехи.

Дополнительный отпуск должен предоставляться только тем работникам (строго по перечню профессий и должностей), которые заняты в соответствующих производствах и цехах. Иными словами, нельзя брать из соответствующих разделов или подразделов Списка ту или иную профессию или должность и предоставлять рабочим и служащим этой профессии или должности дополнительный отпуск без учета того производства, где предусмотрена данная профессия или должность.

Рабочие или служащие одинаковых профессий или должностей, работающие на различных предприятиях и в различных отраслях народного хозяйства, могут пользоваться дополнительным отпуском по вредности лишь тогда, когда на предприятии, где они работают, имеются именно те производства, которые предусмотрены в соответствующих разделах и подразделах Списка («Социалистический труд» 1965 г. № 8, стр. 129).

В тех случаях, когда в Списке предусмотрены отдельные виды работ, например «кузнечно-прессовые работы», «малярные работы», «сварочные работы», дополнительный отпуск предоставляется независимо от того, в каком производстве или цехе выполняются эти работы (п. 4 Инструкции от 29 декабря 1962 г.).

Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых предусмотрены в разд. «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства», дополнительный отпуск предоставляется независимо от того, в каких производствах или цехах они работают, если эти профессии и должности специально предусмотрены в соответствующих разделах Списка (п. 5 той же Инструкции).

Если рабочий определенной профессии в конкретном производстве получает согласно Списку дополнительный отпуск, то и бригадиру этих рабочих, старшему и младшему рабочим, помощнику и подручному рабочего должны предоставляться те же льготы. Например, в разд. XXXVIII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» (п. 94) повару, работающему у плиты, установлен дополнительный отпуск продолжительностью 6 рабочих дней. Следовательно, такой же отпуск должен быть предоставлен и помощнику повара, старшему, младшему поварам и бригадиру поваров («Социалистический труд» 1963 г. № 6, стр. 147).

§ 3. Продолжительность дополнительного отпуска по различным профессиям с вредными условиями труда установлена в Списке дифференцированно — от 6 до 36 рабочих дней.

Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с основным отпуском (см. комментарий к ст. 71 КЗоТ).

Если работник имеет право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из них. Например, асфальтобетонщику при укладке дорожных покрытий на высоте 2200 м над уровнем моря дополнительный отпуск может предоставляться по двум основаниям: как асфальтобетонщику — 6 рабочих дней и как рабочему, который трудится на высоте 2200 м над уровнем моря,— 12 рабочих дней. Дополнительный отпуск он может получить продолжительностью только 12, а не 18 рабочих дней.

§ 4. Полный дополнительный отпуск согласно Списку предоставляется, если лицо в рабочем году фактически проработало в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Если трудящийся в рабочем году проработал в производствах, цехах, профессиях и должностях, предусмотренных в Списке, менее 11 месяцев, дополнительный отпуск предоставляется ему пропорционально проработанному времени. Однако при установлении очередности отпусков может быть предусмотрено предоставление работнику полного дополнительного отпуска до наступления у него права на этот отпуск, если основной отпуск также предоставляется авансом (п. 8 Инструкции от 29 декабря 1962 г.).

§ 5. При предоставлении дополнительного отпуска и выплате компенсации за отпуск пропорционально проработанному времени при увольнении с работы излишки рабочих дней, обусловливающие предоставление работнику дополнительного отпуска, продолжительностью менее половины рабочего дня из подсчета исключаются, а излишки рабочих дней, дающие право на дополнительный отпуск или выплату компенсации, продолжительностью в половину рабочего дня и более округляются до числа рабочих дней, обусловливающих предоставление дополнительного отпуска продолжительностью в 1 рабочий день (п. 9 той же Инструкции).

§ 6. В тех случаях, когда работник в рабочем году трудился в разных производствах, цехах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, проработанное время во вредных условиях труда подсчитывается отдельно по каждой работе, исходя из установленной Списком продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, цехов, профессий и должностей (п. 10 той же Инструкции).

§ 7. В стаж работы, дающей право на получение дополнительного отпуска по вредности, помимо фактической занятости в этих условиях включается также:

а) время болезни;

б) время отпуска по беременности и родам, а также время выполнения женщинами легких работ в связи с беременностью и кормлением ребенка грудью;

в) время выполнения государственных и общественных обязанностей (п. 7 Инструкции от 29 декабря 1962 г.). В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

При записи в Списке «постоянно занятый» или «постоянно работающий» в счет времени проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях полный рабочий день, установленный для работников данного производства, цеха, профессии или должности (п. 11 Инструкции от 29 декабря 1962 г.).

§ 8. Рабочим, инженерно-техническим работникам и служащим, профессии и должности которых не включены в Список, но которые выполняют в отдельные периоды времени работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам, профессии и должности которых предусмотрены в Списке (п. 12 той же Инструкции).

§ 9. В связи с введением в действие с 1 января 1971 г. Основ общая продолжительность ежегодного отпуска с учетом дополнительных отпусков (ст. ст. 33 и 34 Основ), предоставляемых рабочим и служащим за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день, работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за продолжительный стаж работы и по другим основаниям, не изменяется (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 1 июня 1971 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 8, стр. 45).

§ 10. При исчислении общей продолжительности отпуска рабочих и служащих моложе 18 лет, а также инвалидов I и II групп по зрению (слепых) дополнительные отпуска установленной продолжительности полностью присоединяются к их удлиненному основному отпуску (разъяснение Госкомтруда от 15 апреля 1957 г. и приказ министра социального обеспечения РСФСР от 25 мая 1953 г. («Трудовое устройство инвалидов в СССР», Госюриздат, 1963, стр. 195, 198).

§ 11. Дополнительный отпуск по вредности условий труда присоединяется к ежегодному (с соблюдением общей продолжительности отпуска, установленного для данной профессии до 1 января 1971 г.). По этим же правилам предоставляются дополнительные отпуска и лицам, имеющим право на удлиненные отпуска, за исключением указанных в § 10. Если научный работник, которому установлен удлиненный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня, работает во вредных условиях труда, где дополнительный отпуск 18 рабочих дней, то общая продолжительность его отпуска составит не 42, а 30 рабочих дней.

Если продолжительность удлиненного отпуска превышает продолжительность суммированных по приведенному выше правилу основного и дополнительного (за вредность условий труда) отпусков, то работнику предоставляется только удлиненный отпуск (исключения из этого правила указаны в § 10). (Об этом подробнее см. «Советские профсоюзы» 1971 г. № 19, стр. 44.)

§ 12. Дополнительный отпуск продолжительностью 6 рабочих дней предоставляется трактористам-машинистам, работающим на государственных предприятиях сельского хозяйства, а также трактористам и бульдозеристам, работающим на предприятиях промышленности, в строительстве и в других отраслях народного хозяйства, где

такой отпуск не установлен (пост. Совета Министров СССР от 19 февраля 1965 г.— СП СССР 1965 г. № 3, ст. 18).

Трактористам-машинистам совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства, предприятий водного хозяйства и «Сельхозтехники» (в том числе трактористам-машинистам, работающим в качестве бригадиров и помощников бригадиров тракторных, тракторно-полеводческих и комплексных бригад, мастеров-наладчиков) установлены дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска в зависимости от стажа непрерывной работы в данном хозяйстве:

в местностях Севера Европейской части страны, Сибири, Дальнего Востока, целинных районов Казахстана, Урала и Поволжья при непрерывном стаже работы свыше трех лет — по 2 рабочих дня за каждый последующий год, но не более 6 дней;

в остальных районах при непрерывном стаже работы свыше 3 лет — по 1 рабочему дню за каждый последующий год, но не более 6 дней.

Эти дополнительные отпуска предоставляются сверх отпусков, ранее предусмотренных постановлениями Совета Министров СССР от 19 февраля 1965 г. и 14 января 1969 г. В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за непрерывность, засчитывается период начиная с 1 января 1968 г. (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР и ВЦСПС от 14 апреля 1971 г. — СП СССР 1971 г. № 8, ст. 65). (См. об этом подробно «Советские профсоюзы» 1972 г. № 14, стр. 44.)

Правом на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда по Списку пользуются трактористы и бульдозеристы, которые работают в горнодобывающей промышленности, в отдельных производствах черной и цветной металлургии, а также на свалках и полях ассенизации и компостирования системы коммунального хозяйства.

§ 13. Все рабочие, непосредственно занятые на производстве в горной, металлургической, металлической, химической и текстильной отраслях промышленности, в промышленности строительных материалов, на железнодорожном, водном и автодорожном транспорте и на крупных строительствах, если они проработали на одном и том же предприятии или строительстве непрерывно не менее 2 лет, получают ежегодно дополнительный 3-дневный отпуск или денежную компенсацию в размере 3-дневного заработка (ст. 12 пост. ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. в ред. 31 марта 1937 г.— СЗ СССР 1937 г. № 23, ст. 93). Этой льготой пользуются также рабочие подразделений (предприятий) гражданской авиации (пост. Совета Министров СССР от 26 мая 1966 г.—СП СССР 1966 г. № 9, ст. 97).

Для получения дополнительного отпуска необходимо непрерывно проработать на предприятии не менее 2 лет. При этом не имеет значения, за какой год работы — второй или третий — получает отпуск рабочий. Если отпуск за второй год работы предоставляется после истечения 2 лет работы, то к нему должен быть присоединен дополнительный 3-дневный отпуск за выслугу лет. Если же рабочий получает отпуск за второй год до истечения 2 лет, то 3-дневный отпуск не предоставляется («Социалистическая законность» 1956 г. № 1, стр. 93).

3-дневный отпуск за непрерывную работу был введен в 1930 году. Вопрос о предоставлении этого отпуска потребовал нового решения после установления в 1967 году минимальной продолжительности ежегодного отпуска 15 рабочих дней. Госкомтруд и ВЦСПС в своем разъяснении по этому вопросу указали, что тем рабочим, кому с 1 января 1968 г. общая продолжительность отпуска увеличена с 12 до 15 рабочих дней, дополнительный 3-дневный отпуск за непрерывный стаж работы не предоставляется. Рабочим, у которых уже до 1 января 1968 г. возникло право на дополнительный 3-дневный отпуск, общая продолжительность отпуска не увеличивается. Во всех остальных случаях дополнительный 3-дневный отпуск предоставляется на прежних основаниях, установленных в 1930 году (разъяснение от 1 ноября 1967 г. — «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 333).

У рабочих, имеющих право помимо дополнительного 3-дневного отпуска за длительную непрерывную работу и на дополнительный отпуск за вредность условий труда, сохранилось право и на дополнительный отпуск за непрерывный стаж работы.

Младший обслуживающий персонал, служащие и инженерно-технические работники правом на отпуск за двухлетнюю непрерывную работу не пользуются.

Перечень предприятий, на которых рабочим предоставляется дополнительный 3-дневный отпуск, утверждается:

по предприятиям союзных и союзно-республиканских министерств — министрами СССР по согласованию с ЦК профсоюза;

по предприятиям республиканских министерств и местного подчинения — Советами Министров союзных республик по согласованию с республиканскими советами профсоюзов (п. 37 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.; п. 31 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.). Круг рабочих, непосредственно занятых на производстве, определяет администрация по согласованию с фабзавместкомом.

Перевод работника с его согласия на другое предприятие на основании приказа вышестоящего органа не прерывает двухлетнего срока (ст. 12 пост. ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г.). Равным образом стаж непрерывной работы для получения дополнительного 3-дневного отпуска сохраняется и при переходе рабочего из одного предприятия или строительства в другое, где такие отпуска также предоставляются по согласованию между руководителями предприятий в установленном порядке (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 18 октября 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1).

На практике непрерывный стаж для дополнительного 3-дневного отпуска сохраняется, когда уволенный в запас из Советской Армии принят на то же самое предприятие, с которого он призывался на военную службу. В таком же порядке решается вопрос о предоставлении указанной льготы рабочему, когда перерыв в работе был вызван избранием на выборную должность или временным переводом на другую работу, где такой отпуск не предоставляется. Непрерывность стажа для дополнительного 3-дневного отпуска сохраняется и при возвращении на предприятие в течение одного года женщин, оставивших работу в связи с рождением ребенка.

Во всех перечисленных случаях дополнительный 3-дневный отпуск предоставляется только при условии, что рабочий выполняет

работы, дающие право на этот отпуск, до и после перерыва. Время перерыва в стаж для 3-дневного отпуска не включается.

В тех случаях, когда дополнительные отпуска предоставляются с учетом продолжительности стажа работы на одном предприятии, этот стаж и условия его сохранения при переходе работника с одного места работы на другое на практике устанавливаются министерствами, ведомствами СССР и Советами Министров союзных республик по согласованию с соответствующими центральными комитетами и республиканскими советами профсоюзов.

§ 14. Дополнительный отпуск предоставляется всем работникам предприятий и организаций черной металлургии в зависимости от стажа непрерывной работы на одном предприятии в следующих размерах:

на предприятиях Юга и Центра Европейской части страны при непрерывном стаже работы: свыше 2 лет — 3 дня, за каждый следующий год — 1 день, свыше 5 лет — 6 дней.

На предприятиях Севера Европейской части страны, Урала, Сибири, Дальнего Востока, Казахстана и Узбекистана при непрерывном стаже работы: свыше 2 лет — 3 дня, за каждый следующий год — 2 дня, свыше 5 лет — 9 дней.

В стаж работы, дающей права на указанные дополнительные отпуска, засчитывается период работы начиная с 1 января 1965 г. Дополнительные отпуска за непрерывную работу предоставляются работникам строительно-монтажных организаций других министерств, осуществляющих строительство предприятий черной металлургии, если годовой объем строительно-монтажных работ по указанным объектам составляет 50% годового плана организации. Правом на дополнительный отпуск не пользуются работники аппарата министерств и объединений («Сборник законодательных актов о труде», стр. 348).

§ 15. Дополнительный отпуск за непрерывную работу предоставляется рабочим, занятым на строительно-монтажных работах и в подсобных производствах строительно-монтажных организаций, осуществляющих строительство объектов для всех отраслей народного хозяйства.

Рабочие, работающие на этих объектах, находящихся в местностях Севера Европейской части страны, Урала, Сибири, Дальнего Востока и Казахстана, при стаже работы свыше 3 лет получают 2-дневный дополнительный отпуск за каждый последующий год, но не более 6 рабочих дней. Если строительно-монтажные организации находятся в иных районах страны, продолжительность дополнительного отпуска увеличивается на 1 день за каждый последующий год (если работник до этого проработал свыше 3 лет), но не более 3 дней.

В стаж работы, дающий право на указанный отпуск, засчитывается период работы начиная с 1 января 1965 г.

В 1968 году установлены дополнительные отпуска:

1. Рабочим, занятым на строительно-монтажных работах в подсобных производствах строительно-монтажных организаций, имеющим право на отпуск общей продолжительностью 15 рабочих дней, дополнительные ежегодные отпуска предоставляются сверх 15-дневного отпуска.

2. Рабочим, занятым на строительно-монтажных работах в подсобных производствах строительно-монтажных организаций, имею-

щим право на получение дополнительных отпусков за работу с вредными условиями труда или за работу в районах с тяжелыми климатическими условиями, дополнительные ежегодные отпуска за непрерывный стаж работы предоставляются в следующем порядке:

а) в местностях Севера Европейской части страны, Урала, Сибири, Дальнего Востока и Казахстана:

рабочим, имеющим право на получение по истечении 2 лет работы дополнительного 3-дневного отпуска по постановлению ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г .(в ред. от 31 марта 1937 г.), этот отпуск предоставляется в соответствии с указанным постановлением, а в последующие годы вместо этого отпуска предоставляются дополнительные ежегодные отпуска: за 5-й год работы — продолжительностью 4 рабочих дня, за 6-й и последующие годы — 6 рабочих дней.

Рабочим, не имеющим права на дополнительный 3-дневный отпуск по постановлению ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. (в ред. от 31 марта 1937 г.), дополнительные ежегодные отпуска предоставляются: за 4-й год работы — продолжительностью 2 рабочих дня, за 5-й год работы — 4 рабочих дня, за 6-й и последующие годы — 6 рабочих дней;

б) в остальных районах страны:

рабочим, имеющим право на дополнительные отпуска за непрерывный стаж работы в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. (в ред. от 31 марта 1937 г.), общая продолжительность этих отпусков должна составлять 3 дня;

рабочим, не имеющим права на дополнительный 3-дневный отпуск в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 15 декабря 1930 г. (в ред. от 31 марта 1937 г.), дополнительные ежегодные отпуска предоставляются: за 4-й год работы — продолжительностью 1 рабочий день, за 5-й год работы — 2 рабочих дня, за 6-й и последующие годы — 3 рабочих дня (см. «Советское законодательство о труде», Профиздат, 1974, стр. 180—181).

§ 16. Дополнительный отпуск за продолжительную непрерывную работу на одном предприятии предоставляется работникам предприятий железнодорожного транспорта, занятым на эксплуатационной работе свыше 3 лет. Течение стажа начинается с 1 января 1971 г. Продолжительность отпуска от 1 до 6 дней.

§ 17. Дополнительные отпуска за непрерывный стаж работы установлены также и в других отраслях народного хозяйства.

§ 18. Работникам с ненормированным рабочим днем может предоставляться дополнительный отпуск продолжительностью до 12 рабочих дней в качестве компенсации за нагрузку и работу сверх нормального рабочего времени (п. 8 Правил, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г.).

Право устанавливать работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность дополнительного отпуска в соответствии с трудовым законодательством и перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, утвержденным вышестоящим органом, предоставлено руководителю предприятия по согласованию с фабзавместкомом (подпункт «з» п. 81 Положения о предприятии).

При установлении продолжительности дополнительного отпуска администрация и фабзавместком учитывают характер труда, включающий в себя такие признаки, как объем работы, степень напряжен-

ности и сложности труда, самостоятельности в работе, необходимости периодического выполнения служебных заданий во внеурочное время и т. п.

§ 19. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам, если их должность указана в перечне, утвержденном министерством или ведомством, согласованным с соответствующим профсоюзным органом, а на предприятиях республиканских министерств и ведомств местного подчинения — Советами Министров союзных республик по согласованию соответственно с центральными комитетами и республиканскими советами профсоюзов.

В тех случаях, когда работник, ранее не пользовавшийся дополнительным отпуском, был с его согласия переведен в том же учреждении на должность с ненормированным рабочим днем, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется пропорционально времени, проработанному на должности, дающей право на этот отпуск.

§ 20. На практике встречаются случаи, когда работник имеет право на дополнительные отпуска по вредности условий труда и за ненормированный рабочий день (например, инженерно-технические работники на участках производства с вредными условиями труда). Оба дополнительных отпуска суммируются в пределах общей продолжительности отпуска в 24 рабочих дня.

Ненормированный рабочий день не применяется к лицам, занятым на работе неполное рабочее время (менее 41 часа в неделю), к работникам, труд которых оплачивается по сдельным расценкам, к другим категориям работников, для которых применение такого дня не вызывается производственной необходимостью.

§ 21. Для лиц, успешно сочетающих производственную или педагогическую деятельность с научной работой, по рекомендации научно-технических советов министерства (ведомства) и советов вузов и научно-исследовательских учреждений установлены творческие отпуска сроком до 3 месяцев с сохранением заработной платы по месту работы для завершения кандидатской диссертации и сроком до 6 месяцев — для завершения докторской диссертации.

Творческие отпуска сроком до 3 месяцев с сохранением должностного оклада предоставляются работникам вузов — авторам для завершения работы над учебниками и учебными пособиями, предназначенными для высших и средних специальных учебных заведений (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1956 г. и инструктивное письмо Министерства высшего образования СССР от 24 января 1957 г.— «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 351).

Статья 69 КЗоТ РСФСР. Дополнительные отпуска, предоставляемые в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей

В качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей могут предоставляться по месту работы дополнительные отпуска общественным воспитателям несовершеннолетних, членам добровольных народных дружин по охране общест-

венного порядка, членам добровольных пожарных дружин и в других случаях — в порядке, установленном законодательством Союза ССР и РСФСР.

§ 1. Дополнительные отпуска в качестве поощрения за выполнение государственных или общественных обязанностей предоставляются сверх основного, т. е. сверх 15 дней, и всех других видов дополнительных отпусков, которыми пользуется работник.

§ 2. Членам добровольных пожарных дружин, особо проявившим себя в деле предупреждения или ликвидации пожаров, предоставляется дополнительный отпуск до 6 дней в году (пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1954 г.— «Трудовое законодательство», Профиздат, 1971, стр. 177).

§ 3. Для наиболее отличившихся членов добровольных народных дружин по охране общественного порядка установлен дополнительный отпуск продолжительностью до 3 рабочих дней. Решение об отпуске принимается руководителями предприятий по представлениям командиров или штабов народных дружин.

Предоставляется этот дополнительный отпуск в любое время года или по желанию работника присоединяется к основному отпуску («Трудовое законодательство», Профиздат, 1971, стр. 177).

§ 4. Наиболее отличившимся общественным воспитателям несовершеннолетних может быть установлен дополнительный отпуск до 3 рабочих дней (п. 13 Положения об общественных воспитателях, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 13 декабря 1967 г.,— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1967 г. № 51, ст. 1239).

§ 5. Вышеуказанные (§ 2—4) отпуска носят поощрительный характер, поэтому работник не может обращаться в комиссию по трудовым спорам по вопросу о праве на такой отпуск или о его продолжительности.

Следует иметь в виду, что денежная компенсация в случае неиспользования этих отпусков при увольнении не выплачивается.

§ 6. О дополнительных отпусках в связи с учебой см. комментарии к ст. ст. 191, 194, 196, 198 и 199 КЗоТ РСФСР.

Статья 70 КЗоТ РСФСР. Невключение отпусков по временной нетрудоспособности или по беременности и родам в счет ежегодных отпусков

Отпуска, предоставленные в установленном порядке по временной нетрудоспособности или по беременности и родам, в счет ежегодных отпусков не включаются.

Срок использования отпуска должен быть перенесен или продлен в случае временной нетрудоспособности. Если, например, ко времени ухода в отпуск трудящийся окажется больным, то по договоренности между администрацией и работником устанавливается новый срок отпуска.

При заболевании работника во время отпуска администрация обязана продлить отпуск на неиспользованное по этим причинам число дней или перенести неиспользованную часть отпуска на другой

срок, если за время болезни работнику выплачивалось пособие по временной нетрудоспособности.

Статья 71 КЗоТ РСФСР. Порядок предоставления отпусков

Отпуск за первый год работы предоставляется рабочим и служащим по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. До истечения одиннадцати месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется: женщинам — перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; рабочим и служащим моложе восемнадцати лет; военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, — по истечении трех месяцев работы; в других случаях, предусмотренных законодательством.

Рабочим и служащим, переведенным из одного предприятия, учреждения, организации на другое предприятие, в учреждение, организацию, отпуск может быть предоставлен до истечения одиннадцати месяцев работы после перевода. Если до перевода работник не проработал одиннадцати месяцев на одном предприятии, в учреждении, организации, то отпуск ему может быть предоставлен по истечении одиннадцати месяцев работы до и после перевода в общей сложности.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

§ 1. В случае, если рабочий или служащий, переведенный на работу на другое предприятие, в учреждение, организацию, не получил на предыдущем месте работы денежной компенсации за неиспользованный отпуск, в стаж его работы для получения ежегодного отпуска на новом месте должно быть учтено время, за которое он не использовал отпуска на предыдущем месте работы (ч. 2 ст. 81 КЗоТ УССР). Примерно такое же правило содержится в ст. 1 Правил об отпусках, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г.; см. также ст. 75 КЗоТ Латвийской ССР и ст. 73 КЗоТ Эстонской ССР.

§ 2. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 11 месяцев непрерывной работы на данном предприятии. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Право же на отпуск во втором и последующих годах также возникает по истечении 11 месяцев.

Отпуск может быть предоставлен и до наступления права на него, т. е. до истечения этого времени. Тогда отпуск предоставляется авансом (п. 12 Правил, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г., в ред. 14 декабря 1930 г. — «ИНКТ» 1930 г. № 36).

Действующее законодательство, как общее правило, не допускает предоставления в натуре неполного отпуска пропорционально времени, проработанному в данном рабочем году. Поэтому и в тех случаях, когда отпуск предоставляется авансом, он должен быть полным, т. е. установленной продолжительности, и оплачиваться также полностью.

Об удержании из заработной платы за неотработанные дни отпуска при увольнении работника до истечения того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, см. комментарий к ст. 124 КЗоТ.

§ 3. При переводе работника с одного предприятия на другое полный отпуск может быть предоставлен до истечения 11 месяцев работы после перевода. Это правило применяется независимо от основания перевода на другую работу (а именно: приказ вышестоящего органа, согласование руководителей двух предприятий). Но при этом будет считаться, что отпуск использован авансом за первый год работы на новом месте. Рабочий год в таком случае исчисляется со дня перехода на новое место работы.

§ 4. По общему правилу, рабочие и служащие приобретают право на ежегодный основной отпуск по истечении 11 месяцев непрерывной работы в данном предприятии или учреждении.

Статья 71 КЗоТ и другие нормативные акты предусматривают некоторые случаи, когда ежегодные отпуска предоставляются до истечения 11 месяцев непрерывной работы, т. е. до наступления у работника права на отпуск.

Военнослужащим, уволенным в запас и направленным на работу в порядке организованного набора, отпуск предоставляется по истечении трех месяцев работы на данном предприятии или в строительно-монтажной организации авансом в счет отпуска за первый год работы.

Рабочим и служащим, которые в соответствии со ст. 71 КЗоТ используют ежегодный отпуск до истечения 11 месяцев работы, если они заняты на работе с вредными условиями труда, помимо ежегодного основного отпуска предоставляется авансом также и дополнительный отпуск (см., например, пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 октября 1964 г. «О предоставлении отпуска рабочим из числа демобилизованных военнослужащих» — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 12).

§ 5. Учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений, профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений, поступившим на работу с 1 сентября и проработавшим полный учебный год, ежегодный основной отпуск предоставляется во время летних каникул продолжительностью 48 рабочих дней.

Учителю или преподавателю, поступившему на работу в данное учебное заведение в течение учебного года после возвращения с военной службы, а также после окончания высшего или среднего специального учебного заведения и не проработавшему полного рабочего года (10 месяцев), ежегодный отпуск предоставляется в период летних каникул полностью, т. е. продолжительностью 48 рабочих дней.

Всем другим учителям школ и профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений, поступившим на работу в течение учебного года, ежегодный основной отпуск предоставляется в период летних каникул из расчета 4 рабочих дня за каждый проработанный месяц (разъяснение ВЦСПС, утв. СНК СССР 8 июня 1940 г.,— СП СССР 1940 г. № 16, ст. 393). Таким образом, в этих случаях работникам предоставляется отпуск пропорционально проработанному времени.

Учителям школ и профессорско-преподавательскому составу высших и средних специальных учебных заведений в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, если они поступили на работу в данную школу или учебное заведение в начале учебного года и проработали полный учебный год, дополнительный отпуск за работу на Крайнем Севере предоставляется в период летних каникул одновременно с ежегодным основным отпуском (п. 31 Инструкции Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 2).

§ 6. Ежегодный основной отпуск предоставляется рабочим и служащим один раз в течение года непрерывной работы на данном предприятии или в учреждении, т. е. отпуск предоставляется один раз за рабочий, а не календарный год. Если календарный год исчисляется всегда с 1 января, то рабочий год — с того дня, когда работник поступил на работу в данное предприятие.

Так, если работник начал трудиться на данном предприятии с 15 сентября 1971 г., то первый отпуск должен быть предоставлен ему за период с 15 сентября 1971 г. по 14 сентября 1972 г.; второй отпуск — за период с 15 сентября 1972 г. по 14 сентября 1973 г. и т. д.

Право на ежегодный основной отпуск в счет нового рабочего года возникает у работника по истечении 11 месяцев со дня окончания предыдущего рабочего года (а не через 11 месяцев со дня начала или окончания отпуска за прошедший рабочий год).

О возможности предоставления отпуска за второй и последующий рабочие годы авансом (до истечения 11 месяцев) см. комментарий к ст. 73 КЗоТ.

Статья 72 КЗоТ РСФСР. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск

В стаж работы, дающий право на отпуск, включаются:

1) фактически проработанное время;

2) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранились место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

3) время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но сохранял за собой место работы (должность) и получал пособие по государственному социальному страхованию;

4) другие периоды времени, предусмотренные законодательством.

§ 1. В стаж работы, дающий право на очередной отпуск, включается:

а) фактически проработанное время (в том числе и с неполным рабочим днем). Сюда относится все время выполнения работником своих трудовых обязанностей по трудовому договору. Кроме того, в него включаются служебные командировки, время работы в период испытательного срока и др.;

б) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично, в том числе время простоя, время оплаченных отпусков

всех видов, время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе, время выполнения государственных и общественных обязанностей (сюда же относятся командировки для участия в проведении политических и общественных кампаний, пребывание на сельскохозяйственных работах в порядке помощи совхозам и колхозам по уборке урожая, прохождение учебных сборов);

время повышения квалификации или переквалификации с отрывом от производства;

время, когда рабочий или служащий фактически не работал, но за ним сохранилось место работы (должность) и выплачивалось пособие по государственному социальному страхованию;

в) время обучения в заводах-втузах с отрывом от производства (п. 11 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г.— СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3);

г) время работы на другом предприятии изобретателя или рационализатора в связи с внедрением его предложения. При этом если указанная работа продолжается не менее 11 месяцев, то оплачиваемый отпуск предоставляется предприятием, где осуществляется внедрение изобретения или рационализаторского предложения (ст. 130 Положения об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утв. Советом Министров СССР от 21 августа 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 19, ст. 109).

и другие периоды, предусмотренные законодательством.

В стаж работы, дающий право на отпуск, на практике также включается:

а) время обучения менее 1 года в профессионально-технических училищах, а также в школах и на курсах по подготовке и переподготовке кадров, если рабочий или служащий был направлен на обучение предприятием и вернулся на то же предприятие после обучения;

б) период временной нетрудоспособности работающих инвалидов Великой Отечественной войны и труда, за который пособие по временной нетрудоспособности по действующим правилам не выдается;

в) время отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 15 дней.

При исчислении трудового стажа, дающего права на отпуск, продолжительность рабочего дня значения не имеет. Те, кому установлен неполный рабочий день, получают ежегодный отпуск той же продолжительности, как и выполняющие аналогичную работу с рабочим днем нормальной продолжительности. У них будет различным лишь размер оплаты времени отпуска (см. «Советские профсоюзы» 1971 г. № 19).

§ 2. Время отпусков без сохранения заработной платы не засчитывается в стаж, дающий право на отпуск. Например, время отпуска без оплаты, предоставляемого работницам и служащим-матерям до достижения ребенком 1 года.

К ним относятся отпуска, предоставляемые студентам и учащимся последних курсов вечерних и заочных вузов и специальных учебных заведений для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности, подготовки материалов к дипломному проекту;

для поездки к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

для ухода за больным членом семьи в связи с карантином и в других случаях освобождения от работы по уважительным причинам по справке лечебного учреждения (без выдачи больничного листка).

§ 3. Время отбывания исправительных работ без лишения свободы в стаж работы осужденного, дающий право на отпуска (основные и дополнительные), не засчитывается.

Осужденным к исправительным работам без лишения свободы во время отбывания наказания основные отпуска не предоставляются. В дальнейшем отпуска им предоставляются по общему графику отпусков. При этом стаж работы, дающий право на отпуск, определяется путем суммирования времени работы до и после отбытия исправительных работ.

Время пребывания в лечебно-трудовом профилактории не прерывает течения трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж. Отпуск за этот период не предоставляется.

Дополнительные отпуска, предусмотренные ст. 34 Основ, предоставляются, если к моменту вступления в силу приговора суда работник проработал полностью 11 месяцев. Другие отпуска, предусмотренные ст. ст. 35, 71 и 85 Основ, предоставляются этим работникам на общих основаниях.

§ 4. При окончании профессионально-технического училища молодым рабочим предоставляется отпуск за счет предприятий, строек, совхозов и организаций, в которые они направлены на работу, с оплатой этого отпуска из расчета тарифной ставки по присвоенному выпускнику квалификационному разряду или соответствующего должностного оклада.

Дополнительные отпуска по вредности условий труда предоставляются окончившим ГПТУ и ПТУ только при условии, если учащиеся этих училищ в период практики были заняты в соответствующих производствах, цехах, по профессии и должности, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.

Лицам, которым исполнилось 18 лет в период обучения, дополнительный отпуск предоставляется продолжительностью, установленной на предприятиях, стройках, в совхозах и организациях для работников той профессии и специальности, по которой будет занят молодой рабочий. Если, например, он зачисляется на работу, дающую право на дополнительный отпуск (предположим, 6 рабочих дней), то ему должен быть предоставлен отпуск общей продолжительностью 18 рабочих дней (с учетом дополнительного). Но это возможно только при условии, если он в период производственной практики был занят в соответствующих производствах и на работах, дающих право на полный отпуск.

В таком же порядке предоставляются отпуска молодым рабочим, окончившим технические училища и направленным на работу на предприятия, строительства, в совхозы и другие организации. Отпуск им оплачивается также из расчета тарифной ставки по присвоенному выпускнику квалификационному разряду или соответствующего должностного оклада с учетом районного коэффициента (надбавок), действующего в местности, в которую они направлены на работу

(ст. 25 пост. Совета Министров РСФСР от 27 декабря 1966 г.— СП РСФСР 1966 г. № 33, ст. 172).

Окончившим аспирантуру с отрывом от производства (т. е. сдавшим кандидатские экзамены, защитившим или представившим к защите кандидатскую диссертацию в пределах установленного срока пребывания в аспирантуре и выполнившим другие необходимые требования) предоставляется месячный отпуск. Стипендия за время отпуска выплачивается высшим учебным заведением или научно-исследовательским учреждением, в котором они проходили аспирантскую подготовку (п. 35 Положения об аспирантуре при высших учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях от 24 ноября 1971 г. — «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1972 г. № 4, стр. 23).

Всем молодым специалистам, направляемым на работу по окончании учебного заведения, предоставляется до начала работы месячный отпуск независимо от того, когда они имели последние каникулы в учебном заведении. Время этого отпуска не включается в стаж, дающий право на оплачиваемые отпуска.

За время отпуска молодому специалисту в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 16 сентября 1930 г. выплачивается пособие в размере месячной стипендии за счет предприятия, в которое он направляется на работу. Заработная плата за время отпуска не выплачивается. Молодым специалистам, получившим возможность самостоятельно устраиваться на работу, пособие за время отпуска не выплачивается (п. 35 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР, утв. приказом Министра высшего и среднего специального образования СССР от 18 марта 1968 г. № 220).

Статья 73 КЗоТ РСФСР. Очередность предоставления отпусков

Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Отпуска могут предоставляться в любое время в течение всего года, но без нарушения нормального хода работы предприятия, учреждения, организации.

§ 1. В ст. 70 КЗоТ Латвийской ССР указывается, что при установлении очередности отпусков учитываются пожелания рабочих и служащих и интересы обеспечения нормальной работы предприятия, учреждения, организации. Администрация предприятия, учреждения, организации вправе по заявлению рабочего или служащего разделить отпуск на части.

В ст. 87 КЗоТ Литовской ССР сказано, что «разделение (дробление) отпусков на части разрешается только по просьбе рабочего или служащего».

В ст. 79 КЗоТ УССР в последнем абзаце указано, что «деление отпуска на части допускается лишь в виде исключения по просьбе работника и при условии, чтобы каждая часть такого отпуска была не менее семи дней для взрослых и пятнадцати дней для лиц моложе восемнадцати лет».

§ 2. Графики ежегодных отпусков устанавливаются администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом (п. 14 подпункт «д» Положения о правах фабзавместкома). При установлении графиков отпусков администрация и фабзавместком должны учитывать правила, изложенные в § 3—10.

§ 3. Очередность предоставления отпусков на каждый год устанавливается не позже 5 января этого года и доводится до сведения всех рабочих и служащих (п. 20 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Администрация предприятия обязана своевременно внести на рассмотрение фабзавместкома проект очередности предоставления отпусков.

§ 4. Отпуска предоставляются в любое время в течение всего года.

§ 5. Отпуск может предоставляться как последовательно одному работнику за другим, так и одновременно всем или некоторым группам работников (например, при ремонте предприятия). В случае неожиданной приостановки работ в предприятии или в отдельных его частях (вследствие аварии, стихийного бедствия и т. п.) по соглашению между администрацией и фабзавместкомом отпуска могут быть предоставлены всем или некоторым группам работников одновременно, с отступлением от ранее установленной очередности (см. п. 10 Правил, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г., в ред. 19 января 1931 г. — «ИНКТ» 1931 г. № 4).

В учреждениях и управленческом аппарате предприятий (в управлениях трестов и т. д.) в течение каждого месяца должны уходить в отпуск 8—9% всего состава работников. Отступления от этой нормы допускаются только в органах, связанных с обслуживанием сезонных работ (подпункт «а» п. 35-а Правил).

Многие коллективные договоры на предприятиях предусматривают, что ежемесячно должны уходить в отпуск не менее 8% работников предприятия.

Коллективными договорами может быть предусмотрено предоставление ежегодного отпуска в летнее время отдельным категориям рабочих и служащих. Предпочтение в предоставлении отпуска в летнее время оказывается передовикам производства, работникам, длительное время работающим на предприятии и добросовестно относящимся к труду, рабочим и служащим, успешно сочетающим работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства.

§ 6. Отпуска не должны приурочиваться исключительно к 1-му и 15-му числу каждого месяца, а распределяться по возможности равномерно в течение всего месяца (п. 11 Правил). В каждом месяце общее число работников предприятия, уходящих в отпуск, должно распределяться равномерно по декадам (ст. 5 пост. НКТ СССР от 17 декабря 1932 г.— «БФХЗ» 1933 г. № 2).

§ 7. Администрация предприятий обязана предоставлять отпуска в летнее время:

рабочим и служащим моложе 18 лет (см. комментарий к ст. 178 КЗоТ);

учителям школ, преподавателям профессионально-технических учебных заведений и профессорско-преподавательскому составу тех-

никумов и высших учебных заведений (разъяснение ВЦСПС, утв. СНК СССР 8 июня 1940 г.,— СП СССР 1940 г. № 16, ст. 393).

§ 8. Очередной отпуск, предоставляемый беременным женщинам, должен по просьбе работницы приурочиваться к отпуску по беременности и родам или после него (см. комментарий к ст. 165 КЗоТ).

§ 9. Работающим по совместительству отпуск по совмещаемой должности предоставляется одновременно с отпуском по основной должности (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164; п. 15 Правил, утв. НКТ СССР 30 апреля 1930 г.).

§ 10. Дополнительный отпуск предоставляется вместе с основным отпуском. Это не относится к отпускам, связанным с обучением в учебных заведениях или прохождением аспирантуры без отрыва от производства, а также к отпускам, связанным с поступлением в учебные заведения или в аспирантуру. Об учебных отпусках см. комментарий к гл. XIII КЗоТ. Отпуска обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах должны быть приурочены по желанию учащихся ко времени экзаменов в школах (см. комментарий к ст. 192 КЗоТ).

Если у работника право на основной отпуск и право на дополнительный отпуск по вредности условий труда возникает в различное время, но он проработал во вредных условиях на данном предприятии в общей сложности не менее 11 месяцев, то оба отпуска предоставляются ему одновременно полностью в срок, установленный графиком отпусков.

Если право на основной и на дополнительный отпуска в данном рабочем году возникает у лица в различное время, то стаж работы, необходимый для получения отпуска за следующий рабочий год, исчисляется раздельно по основному и по дополнительному отпускам.

§ 11. Администрация предприятия обязана уведомить каждого работника о времени начала и окончания его отпуска не позже чем за 15 дней до начала путем вывешивания соответствующих объявлений в местах работы (в цехах, мастерских и т. п.).

Работники, получающие отпуск в индивидуальном порядке, например при перенесении срока отпуска, должны быть предупреждены путем письменного извещения.

Если отпуск предоставляется группе работников вне очереди вследствие аварии, стихийного бедствия и т. п., то работники должны быть уведомлены о времени их отпуска не позже чем за 2 дня до начала отпуска (п. 16 Правил, см. также комментарий к ст. 74 КЗоТ).

§ 12. Иногда между администрацией и работниками возникает трудовой спор по поводу предоставления отпуска. О порядке рассмотрения подобных споров см. комментарий к ст. 204 КЗоТ.

Статья 74 КЗоТ РСФСР. Ежегодное предоставление отпуска. Исключительные случаи перенесения отпуска

Отпуск должен предоставляться ежегодно в установленный срок.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности рабочего или служащего; при выполнении рабочим или служащим государственных или общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законодательством.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска рабочему или служащему в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы предприятия, учреждения, организации, допускается с согласия работника и по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза перенесение отпуска на следующий рабочий год. Перенесенный отпуск может быть присоединен к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

§ 1. Как указывалось в ст. 73 КЗоТ, время, порядок и очередность получения отпуска, который ежегодно предоставляется всем рабочим и служащим (кроме временных и сезонных работников), определяется графиком отпусков. Его составляет администрация предприятия на весь год не позднее 5 января и согласовывает с фабзавместкомом профсоюза.

§ 2. Основной или дополнительный отпуск должен быть перенесен на другой срок или продлен в случаях, указанных в законе.

Кроме того, по особому заявлению работника отпуск должен быть перенесен также и тогда, когда администрация предприятия не уведомила своевременно работника о времени его отпуска или не выплатила до начала отпуска заработную плату за время отпуска (п. 17 Правил).

Однако взыскание каких-либо денежных сумм в связи с несвоевременным производством расчета за время отпуска действующим законодательством не предусмотрено (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 28 февраля 1962 г. по иску Тишенкова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1962 г. № 7, стр. 2).

§ 3. Если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до начала отпуска, то новый срок отпуска определяется по соглашению администрации с работником.

Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то отпуск с разрешения администрации продлевается на соответствующее число дней или по соглашению работника с администрацией неиспользованная часть отпуска переносится на другой срок.

В случае призыва работника на учебный сбор в период, когда он находился в очередном или дополнительном отпуске, этот отпуск продлевается по окончании сбора или переносится на другой срок (п. 10 Инструкции Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1968 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 7).

При продлении отпуска вследствие временной нетрудоспособности недоиспользованные дни отпуска предприятием не оплачиваются (поскольку за них работник получил заработную плату до ухода в отпуск).

Если же отпуск продлевается вследствие привлечения работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, то добавочные дни отпуска оплачиваются, так как за время выполнения

этих обязанностей за работником должна была сохраниться заработная плата (ст. 47 Основ).

§ 4. Перенесение всего отпуска в других случаях, кроме указанных выше в § 2, допускается по соглашению работника с администрацией предприятия и фабзавместкомом профсоюза.

Разделение на части очередного отпуска (в том числе и суммированного) разрешается по просьбе работника и с согласия администрации предприятия. Разделение отпуска на части целесообразно допускать при условии, чтобы каждая часть отпуска была не менее 7 рабочих дней для взрослых и 15 календарных дней для лиц моложе 18 лет.

При отсутствии указанных условий перенесение и разделение отпусков не рекомендуется.

§ 5. В соответствии со ст. 74 КЗоТ РСФСР воспрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение 2 лет подряд.

Рабочим и служащим моложе 18 лет, а также рабочим и служащим, занятым на работе с вредными условиями труда, отпуска (основные и дополнительные) должны предоставляться ежегодно. Соединение отпусков для этих категорий работников запрещается.

§ 6. При неиспользовании отпуска (полностью или частично) по вине администрации предприятия отпуск должен быть продлен в следующем году на неиспользованный срок.

§ 7. В районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к этим районам, допускается полное или частичное соединение отпусков не более чем за 3 года. Причем общая продолжительность отпуска, включая время проезда к месту использования отпуска и обратно, не может превышать 6 месяцев (см. комментарий к ст. 251 КЗоТ).

Статья 75 КЗоТ РСФСР. Недопустимость замены отпуска денежной компенсацией

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения рабочего или служащего, не использовавшего отпуск.

§ 1. Выплата денежной компенсации (ст. 32 Основ и ст. 75 КЗоТ РСФСР) за неиспользованный отпуск может иметь место лишь в одном случае: если рабочий или служащий увольняется с работы, не использовав в данном текущем рабочем году свой отпуск. После введения в действие Основ (с 1 января 1971 г.) отпуск должен использоваться в натуре. Получение отпуска в натуре становится единственной формой реализации права на отпуск. Исковой давности по требованиям о предоставлении отпуска в натуре не установлено законодательством. Поэтому если по вине администрации работник не использовал отпуск в натуре, например, в течение 2 лет, то он не теряет права на отпуск за проработанные рабочие года.

§ 2. Поскольку уволенному работнику не может быть предоставлен отпуск в натуре, выплата денежной компенсации при увольнении производится без согласования с фабзавместкомом. Формулировка причины увольнения не имеет значения для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. Полная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска, если работ-

ник проработал 11 месяцев в текущем рабочем году. Средний заработок для исчисления компенсации подсчитывается по тем же правилам, что и при предоставлении отпуска в натуре. Если ко дню увольнения работник проработал в текущем рабочем году менее 11 месяцев, ему выплачивается денежная компенсация пропорционально продолжительности отпуска за количество отработанных месяцев в течение рабочего года:

в 15 рабочих дней — в размере 1,25 дневного среднего заработка за каждый месяц работы;

в 18 рабочих дней — в размере 1,5 среднего заработка за каждый месяц работы;

в 24 рабочих дня и при месячном отпуске — в размере 2-дневного среднего заработка за каждый месяц работы;

в 36 и 48 рабочих дней — соответственно в размере 3- и 4-дневного среднего заработка за каждый месяц работы (ст. 29 Правил об отпусках).

Студентам, работающим в период производственной практики на оплачиваемых должностях, выплачивается компенсация за очередной отпуск по нормам, установленным для данной профессии (должности) п. 21 Положения о производственной практике студентов высших учебных заведений СССР, утв. 30 мая 1968 г. («Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 8).

При увольнении рабочего или служащего до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, производится удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска.

Удержание не производится, если работник увольняется вследствие: призыва или поступления на военную службу; перевода на работу на другое предприятие; перехода на выборную должность; отказа от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием; ликвидации предприятия; сокращения численности или штата работников; обнаружившегося несоответствия занимаемой должности или выполняемой работы; неявки на работу вследствие временной нетрудоспособности свыше срока, дающего основание к прекращению трудового договора; направления на учебу; перехода на пенсию (п. 2 ст. 124 КЗоТ).

§ 3. При исчислении сроков работы, дающих право на компенсацию за отпуск при увольнении, излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (ст. 35 Правил об отпусках).

В случае прекращения трудового договора с учителями школ и преподавателями других учебных заведений в конце учебного года в связи с сокращением их штата или учебной нагрузки по их желанию может предоставляться отпуск в натуре с последующим увольнением. Датой увольнения в этом случае считается день, следующий за днем окончания отпуска (см. «Труд» 3 октября 1973 г.).

§ 4. При увольнении учителей школ, преподавателей профессионально-технических учебных заведений и профессорско-преподавательского состава вузов и техникумов по истечении 10 месяцев учебного года они получают компенсацию за полный 48-дневный отпуск.

7 Зак. 3:8

§ 5. Если при расчете удержание произведено не было или было удержано частично (например, вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете), то дальнейшее взыскание не производится (см. «Труд» 3 октября 1973 г.).

В тех случаях, когда администрация не произвела удержание за отпуск, предоставленный авансом, а также в случаях, когда она право на удержание не имела, стаж работы, дающий право на отпуск по новому месту работы, исчисляется со дня, следующего за днем окончания того рабочего года, за который работник получил отпуск по прежнему месту работы. В последнем случае в стаж, дающий право на отпуск, засчитывается и время перерыва в работе после увольнения по причинам, перечисленным в Правилах об отпусках, а также время выполнения работ, не дающих право на отпуск (временных, сезонных).

Получение отпуска или компенсации за него должно отмечаться администрацией в расчетной книжке либо в справке, выдаваемой работнику при увольнении.

Если в документах, представленных работником по новому месту работы, при переводе в другое предприятие не имеется указаний об использовании отпуска, администрация вправе сама запросить эти сведения с прежнего места работы.

§ 6. Постоянные работники лесной промышленности и лесного хозяйства, имеющие право на удлиненный очередной отпуск продолжительностью в 24 рабочих дня, для получения полной компенсации за 24 рабочих дня должны проработать в рабочем году 11 месяцев на работах или профессиях, указанных в Перечне.

Если работник работал по профессии, указанной в Перечне, и до истечения 11 месяцев увольняется, он получает компенсацию из расчета 15-дневного отпуска, так как пропорциональное исчисление компенсации за удлиненный 24-дневный отпуск не допускается. Денежная компенсация взамен дополнительного 24-дневного отпуска может быть выплачена только работникам, полностью проработавшим 3 полных года, и только при увольнении по независящим от работника причинам. Выплата пропорциональной компенсации за дополнительный 24-дневный отпуск до истечения 3 лет законом не допускается (пп. 9 и 10 пост. Секретариата ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. — «Трудовое законодательство», Профиздат, 1971, стр. 184).

§ 7. Выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск по совмещаемой работе при увольнении, как правило, не производится (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.). Исключение установлено лишь для тех работников, которые имеют право на оплачиваемый отпуск по совмещаемой работе. Это относится к служащим, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70 руб., а также к рабочим, младшему обслуживающему персоналу, педагогическим и медицинским работникам (см. об этом комментарий к ст. 66 КЗоТ, § 3).

Статья 35 Основ. Отпуск без сохранения заработной платы

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам рабочему или служащему, по его заявлению, может быть предоставлен администрацией кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

Статья 76 КЗоТ РСФСР. Отпуск без сохранения заработной платы

(Статья воспроизводит ст. 35 Основ.)

§ 1. Вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы и о его продолжительности в соответствии со ст. 35 Основ решается администрацией с учетом возможностей производства и причин, вызвавших просьбу работника о предоставлении отпуска. Например, такой отпуск может быть предоставлен в связи с вступлением в брак или предоставлен матери по уходу за больным ребенком, если имеется справка врача, а также в других случаях. За время отпуска за работником сохраняется место работы. Время отпуска включается в непрерывный и общий трудовой стаж.

§ 2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются рабочим и служащим администрацией предприятий и учреждений в обязательном порядке лишь в случаях, специально указанных в трудовом законодательстве, а именно:

1) женщинам — работницам и служащим в связи с рождением ребенка после окончания отпуска по беременности и родам и очередного отпуска. Женщинам — работницам и служащим, усыновившим детей непосредственно из родильного дома, предоставляется такой же отпуск (см. об этом комментарий к ст. ст. 167 и 168 КЗоТ);

2) рабочим и служащим, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, а также студентам и учащимся последних курсов вечерних и заочных вузов и техникумов для ознакомления на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту (см. комментарий к ст. ст. 195 и 199 КЗоТ);

3) рабочим и служащим для санаторно-курортного или амбулаторно-курортного лечения, если до предоставления фабзавместкомом путевки (бесплатной или с оплатой 30% стоимости) были использованы основной и дополнительный отпуска;

4) работникам районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, один раз в 3 года и для проезда к месту использования отпуска и обратно (см. комментарий к ст. 251 КЗоТ);

5) работникам поездных бригад пассажирских поездов в октябре — апреле (п. 2 пост. Госкомтруда от 3 июня 1959 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1959 г. № 4);

6) работникам торфопредприятий, предприятий рыбной промышленности и другим работникам в межсезонный период, если они проработали на данном предприятии предыдущий сезон полностью и заключили договор о работе в следующем сезоне;

7) рабочим и служащим, имеющим инструкторскую квалификацию по альпинизму, для работы в альпинистских лагерях профсоюзов;

8) врачам по месту постоянной работы, приглашаемым для временной работы в летний период в санатории и дома отдыха;

9) по ходатайствам заготовительных организаций — рабочим и служащим — опытным охотникам предприятий и учреждений, расположенных в основных районах промысла охоты, в сезон пушного промысла (п. 11 пост. Совета Министров СССР от 12 января 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 2, ст. 16);

10) на производствах, в цехах и участках, специально предназначенных для труда этих лиц, работающим пенсионерам по старости и инвалидности I и II групп администрация обязана предоставлять по их желанию отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 месяцев (п. 6 пост. Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 21, ст. 116).

Этот перечень не является исчерпывающим.

§ 3. За время отпуска без сохранения заработной платы за работником сохраняется его рабочее место или должность.

При наступлении нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы пособие по временной нетрудоспособности по основному месту не выдается. Если нетрудоспособность продолжается и после окончания отпуска без сохранения заработной платы, то пособие выдается начиная с того дня, когда рабочий или служащий должен был приступить к работе (п. 7 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию от 5 февраля 1955 г.— «Сборник законодательных актов о труде», 1965, стр. 652).

§ 4. Время отпуска без сохранения заработной платы засчитывается как в общий, так и в непрерывный стаж, а также в стаж работы по специальности, в том числе при назначении пособия по государственному социальному страхованию, пенсий, при выплате вознаграждений или надбавок за выслугу лет и т. д.

В стаж работы, дающий право на последующие отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается. Начало рабочего года, например женщины, в этом случае передвигается на количество дней отпуска без сохранения заработной платы.

ГЛАВА V ОСНОВ. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
ГЛАВА VI КЗоТ РСФСР. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Статья 36 Основ. Оплата по труду. Минимальный размер заработной платы

В соответствии с Конституцией СССР труд рабочих и служащих оплачивается по его количеству и качеству. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Месячная заработная плата рабочего или служащего не может быть ниже установленного государством минимального размера.

Статья 77 КЗоТ РСФСР. Оплата по труду

В соответствии с Конституцией СССР и Конституцией РСФСР труд рабочих и служащих оплачивается по его количеству и качеству. Запрещается какое бы то ни было понижение размеров оплаты труда в зависимости от пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

§ 1. Статья 77 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 36 Основ.

§ 2. В СССР, где осуществляется принцип социализма «от каждого — по его способности, каждому — по его труду» (ст. 12 Конституций СССР и РСФСР), труд граждан оплачивается в соответствии с его количеством и качеством (ст. 118 Конституции СССР и ст. 122 Конституции РСФСР).

Принцип оплаты по труду на всех этапах развития советского общества играл решающую роль в деле организации заработной платы. Менялись и совершенствовались лишь способы его применения с учетом достигнутого уровня производства, имеющихся материальных ресурсов и социально-экономических задач, стоящих перед страной в соответствующий период.

§ 3. Конституция СССР закрепляет равенство оплаты труда мужчин и женщин (ст. 122), устраняет возможность установления зависимости оплаты труда от национальных и расовых признаков (ст. 123).

Советское трудовое законодательство гарантирует всем гражданам равную оплату за равный труд, т. е. за труд одинаковой продолжительности, интенсивности и сложности, а также устраняет всякую дискриминацию в оплате труда по признакам пола, возраста, расы и национальной принадлежности.

Статья 78 КЗоТ РСФСР. Минимальный размер заработной платы

Месячная заработная плата рабочего или служащего не может быть ниже установленного государством минимального размера.

§ 1. Статья 78 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 36 Основ.

§ 2. Минимальный размер заработной платы рабочих и служащих с 1 января 1968 г. был установлен в сумме 60 руб. в месяц (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 г. «О мероприятиях по дальнейшему повышению благосостояния советского народа» — СП СССР 1967 г. № 23, ст. 161).

В течение девятой пятилетки минимальный размер заработной платы рабочих и служащих постепенно повышается до 70 руб. в месяц (см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 6).

§ 3. Минимальный размер заработной платы является гарантией сохранения за работником определенного уровня вознаграждения. Кроме того, он играет важную роль в качестве исходного планового показателя, лежащего в основе планомерного пересмотра, в сторону повышения тарифных ставок (и должностных окладов) рабочих и служащих.

§ 4. Вознаграждение в минимальном размере заработной платы выплачивается работнику, в частности, в тех случаях, когда снижение месячного заработка ниже указанного размера возникло в связи с невыполнением норм выработки, браком продукции или простоем, происшедшим не по его вине.

Указанная гарантия действует при условии, что работник был занят на работе в течение установленной законом нормы продолжительности рабочего времени. Если же работник проработал неполный месяц, то размер сохраняемой за ним заработной платы определяется пропорционально времени, отработанному в данном месяце.

Правило о сохранении за работником минимального размера заработной платы не применяется к тем случаям, когда снижение заработка в течение данного месяца произошло по его вине.

Статья 37 Основ. Нормирование заработной платы. Установление тарифных ставок и окладов

Нормирование заработной платы осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Оплата труда служащих производится на основе схем должностных окладов, утверждаемых в централизованном порядке. Должностные оклады служащим устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

Статья 79 КЗоТ РСФСР. Нормирование заработной платы

Нормирование заработной платы осуществляется государством с участием профессиональных союзов.

§ 1. Статья 79 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 37 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР (ст. 96) говорится о формах оплаты труда рабочих и служащих (денежной и частично натуральной). В КЗоТ остальных союзных республик такой статьи нет.

Задачи и способы государственного нормирования заработной платы

§ 3. Нормирование заработной платы входит в более широкую сферу деятельности государства по регулированию оплаты труда рабочих и служащих. Основная цель государственного регулирования заработной платы — учесть при разработке и проведении в жизнь системы вознаграждения за труд существующие различия между трудом квалифицированным и неквалифицированным, между трудом тяжелым и легким и всемерно способствовать тому, чтобы повышение производительности труда постоянно опережало рост заработной платы.

§ 4. Нормирование заработной платы способствует:

обеспечению наибольшего соответствия между мерой труда и мерой его оплаты;

повышению материальной заинтересованности рабочих и служащих в возрастании эффективности труда и повышении квалификации;

устранению необоснованных различий при определении размера вознаграждения за выполнение одинаковой или аналогичной по своему значению, продолжительности, интенсивности, характеру и качеству работы.

§ 5. Нормирование заработной платы проводится в жизнь при помощи:

а) тарифных ставок, лежащих в основе оплаты труда рабочих (см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 4—13); должностных окладов, лежащих в основе оплаты труда руководящих работников, инженерно-технических работников и других служащих (см. комментарий к ст. 81 КЗоТ, § 2—13), а также дополнительных выплат в виде надбавок и доплат, начисляемых сверх ставок и окладов (см. комментарии к ст. 80 КЗоТ, § 26—40 и к ст. 81 КЗоТ, § 18—30);

б) систем оплаты труда рабочих и служащих (см. комментарий к ст. 83 КЗоТ) и введенного в дополнение к ним вознаграждения по итогам годовой работы (см. комментарий к ст. 84 КЗоТ);

в) норм выработки, норм времени и норм обслуживания (см. гл. VII КЗоТ «Нормы труда и сдельные расценки» и комментарий к ст. ст. 102—109 КЗоТ).

Компетенция органов, участвующих в нормировании заработной платы

§ 6. Исходные положения, лежащие в основе регулирования и нормирования заработной платы, разрабатываются высшими государственными органами в централизованном порядке.

Централизованное регулирование заработной платы сочетается с локальным (местным) регулированием.

Как централизованное, так и локальное регулирование осуществляется при активном участии профсоюзов.

Профсоюзные органы участвуют в установлении, конкретизации и применении условий оплаты труда, организуют контроль над проведением в жизнь постановлений по вопросам вознаграждения за труд, над правильностью исчисления и выплаты заработной платы и т. д. (см. подробнее комментарий к гл. XV КЗоТ).

§ 7. Полномочия и функции высших общесоюзных органов государственного управления в области регулирования и нормирования заработной платы определены в основном постановлением СНК СССР от 4 июня 1938 г. (СП СССР 1938 г. № 27, ст. 178) с последующими изменениями. Наиболее существенные изменения были внесены пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. «О совершенствовании планирования и усилении экономического стимулирования промышленного производства» (СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 153).

Этим постановлением предусмотрено:

образование и расходование поощрительных фондов — фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (§ 14—18); введение ежегодного вознаграждения, выплачиваемого работникам за улучшение общих итогов работы (см. комментарий к ст. 84 КЗоТ).

§ 8. Полномочия и функции Советов Министров союзных республик в указанной области регламентированы рядом нормативных актов (из них следует указать на наиболее поздний акт — пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 118).

Основные права и обязанности министров СССР в этой области определены постановлением Совета Министров СССР от 11 апреля 1953 г., с последующими изменениями и дополнениями («Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, стр. 7), постановлением Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. «О дополнительном расширении прав министров СССР» (СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117), постановлением Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г., утвердившем Общее положение о министерствах СССР (СП СССР 1967 г. № 17, ст. 116).

§ 9. Особую роль в регулировании и нормировании заработной платы играет Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы (Госкомтруд), созданный в 1955 году. Госкомтруд призван обеспечить применение единой политики партии и правительства в области труда и заработной платы. Главными его задачами являются: осуществление инспектирования и контроля за работой министерств и ведомств, разработка законопроектов, межотраслевое и межрайонное регулирование условий труда (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1955 г. № 8, ст. 196; см. также «Социалистический труд» 1956 г. № 1, стр. 5; пост. Совета Министров СССР от 11 сентября 1963 г.— СП СССР 1963 г. № 17, ст. 178; пост. Совета Министров СССР от 5 июня 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 14, ст. 94).

Важнейшие решения в области оплаты труда принимаются Госкомтрудом совместно или по согласованию с ВЦСПС.

§ 10. Права и обязанности всесоюзного и республиканского промышленного объединения в области кадров, труда и заработной платы предусмотрены пп. 81—96 Общего положения о всесоюзном

и республиканском промышленных объединениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 7, ст. 32), а права и обязанности производственного объединения (комбината) — пп. 103—122 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г. (СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 24 декабря 1974 г. утвержден порядок применения действующих схем должностных окладов и положений о премировании, установления надбавок и других выплат при оплате труда работников производственных единиц, включенных в состав производственных объединений (комбинатов) («Бюллетень» Госкомтруда 1975 г. № 3).

Основные полномочия администрации предприятий в области организации и регулирования заработной платы предусмотрены п. 81 Положения о социалистическом государственном производственном предприятии.

§ 11. Права мастеров и начальников производственных участков предприятий ряда важнейших отраслей народного хозяйства в области организации заработной платы указаны в постановлении Совета Министров СССР от 20 сентября 1955 г. («Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, 1958, Госполитиздат, стр. 509).

Правовые вопросы образования и расходования фондов, используемых для оплаты труда

§ 12. Для правильного нормирования оплаты труда рабочих и служащих важнейшее значение имеет образование единого общегосударственного фонда заработной платы. Этот фонд распределяется между министерствами, предприятиями, учреждениями в соответствии с ростом численности рабочих и служащих, увеличением объема запланированной к выпуску продукции и подлежащих выполнению работ на соответствующий период времени. Контроль за расходованием фондов заработной платы предприятиями, стройками, организациями и учреждениями осуществляет Госбанк СССР (см. Инструкцию Госбанка СССР от 28 января 1972 г.— «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 5).

Состав фонда заработной платы рабочих и служащих определяется Инструкцией ЦСУ СССР, утв. 25 декабря 1972 г., по согласованию с Госкомтрудом, Госпланом СССР, Минфином СССР, Госбанком СССР и ВЦСПС («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 4).

О порядке использования предприятиями экономии фонда заработной платы на материальное поощрение работников см. утв. Госкомтрудом, Госпланом СССР, Министерством финансов СССР и ВЦСПС 23 декабря 1970 г. «Условия проведения мероприятий по усилению заинтересованности работников в увеличении выпуска продукции, повышении производительности труда и уменьшении численности занятого персонала (по примеру Щекинского химического комбината)» («Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 3).

§ 13. Для оплаты труда сторонних лиц, не состоящих в штате данного предприятия, образуется специальный фонд заработной платы работников нештатного (несписочного) состава. Привлечение та-

ких лиц допускается лишь в случаях крайней необходимости выполнения работ (связанных с производственной и оперативной деятельностью предприятия и т. д.) на договорных началах. Эти работы оплачиваются применительно к нормам и расценкам, установленным на аналогичные работы, выполняемые работниками штатного (списочного) состава.

За счет фонда заработной платы работников нештатного (несписочного) состава, в частности, относятся начисленные суммы заработной платы работникам, принятым для выполнения разовых, случайных работ сроком до 5 дней, а также для выполнения работ по основной деятельности предприятия на срок не более 1 дня (без трудовых соглашений); работникам нештатного (несписочного) состава за выполнение работ по специальным трудовым соглашениям независимо от срока их выполнения.

Предприятиям, учреждениям и организациям запрещено расходовать фонд заработной платы, установленный для работников нештатного (несписочного) состава, на:

работы, оплата которых предусмотрена в фонде заработной платы штатного состава;

доплату штатным работникам за работы, входящие в круг их прямых обязанностей;

содержание постоянных работников сверх утвержденного штата;

оплату работников по рассмотрению и оформлению дел в ведомственных арбитражах и т. д. (Инструкция Министерства финансов СССР, Госбанка СССР и ЦСУ, согласованная с Госпланом СССР и Госкомтрудом от 10 октября 1962 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 12).

§ 14. Правила, относящиеся к установлению и применению поощрительных фондов, содержатся в Основных положениях об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971—1975 гг., утв. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР, Госпланом СССР и ВЦСПС 23 мая 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 8), с дополнениями и изменениями (см. «Экономическая газета» № 42, октябрь 1974 г.; № 1, январь 1975 г.), а также в Положении о порядке образования фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на планово-убыточных и малорентабельных предприятиях в 1974—1975 гг. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1974 г. № 5).

§ 15. Для порядка образования поощрительных фондов характерны следующие положения:

а) размер поощрительных фондов предприятий зависит от степени выполнения ими плана по объему производства, уровню рентабельности, росту производительности труда. Учитываются также достижения в отношении повышения удельного веса продукции высшей категории качества в общем объеме производства;

б) увеличение (уменьшение) размеров фонда материального поощрения по сравнению с предусмотренным пятилетним планом производится по утвержденным министерством стабильным отраслевым или групповым нормативам отчислений от прибыли, устанавливаемым в процентах к фонду заработной платы;

в) в случаях, когда рост средней заработной платы на предприятиях опережает рост производительности труда, соответствующая часть средств фонда материального поощрения должна зачисляться в резерв предприятия для использования ее в следующем году или направляться в текущем году в фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства;

г) при невыполнении плана по фондообразующим показателям фонды образуются в пониженном размере. Минимальная сумма фондов в пределах фактической прибыли начисляется в размере 40% плановой суммы фонда. Эти суммы используются для текущего премирования коллективов цехов, выполнивших план.

§ 16. Фонд материального поощрения используется на:

а) премирование рабочих, руководящих, инженерно-технических работников, служащих и других категорий работников по установленным премиальным системам;

б) единовременное поощрение отличившихся работников предприятия за выполнение особо важных производственных заданий, прежде всего по дальнейшему совершенствованию производства, внедрению новой техники, улучшению качества и освоению выпуска новых видов продукции, по которым, как правило, заранее установлены объемы работ, сроки их выполнения и размеры материального поощрения;

премирование ветеранов труда за многолетнюю безупречную работу в связи с уходом на пенсию и юбилейными датами; народных дружинников, активно участвующих в борьбе с правонарушениями;

в) выплату вознаграждения за общие результаты работы предприятия по итогам за год;

г) премирование работников по итогам внутризаводского социалистического соревнования;

премирование работников, отличившихся в общественных смотрах и конкурсах предприятий и организаций, которые направлены на поиски новых, более прогрессивных форм организации производства и труда, освоение новой техники, технологии, выпуск новых видов продукции, экономию сырья и материалов, распространение опыта передовиков производства;

д) оказание единовременной помощи работникам предприятия;

е) оплату очередных отпусков в части, соответствующей доле их средней заработной платы, выплачиваемой за счет фонда материального поощрения. На предприятиях, где применяются районные коэффициенты к заработной плате работников, за счет фонда материального поощрения производятся также выплаты по районным коэффициентам к премиям из этого фонда. (Пункт 37 упомянутых выше «Основных положений»).

§ 17. Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства используется на удовлетворение первоочередных социальных нужд коллектива предприятия (подробнее см. комментарий к ст. 101 КЗоТ, § 6).

§ 18. Распределение поощрительных фондов по установленным направлениям и утверждение сметы расходования этих фондов производятся администрацией предприятия совместно с ФЗМК. Проекты смет предварительно обсуждаются на постоянно действующих производственных совещаниях или рабочих собраниях.

Руководители предприятий по согласованию с комитетом проф-

союза могут перераспределять средства между фондом материального поощрения и фондом социально-культурных мероприятий и жилищного строительства в пределах 20% плановой суммы каждого фонда (пп. 35 и 39 упомянутых «Основных положений»).

Понятие заработной платы, отличие ее от иных видов вознаграждения за труд

§ 19. Изложенное выше служит основанием для определения самого понятия «заработная плата». Это вознаграждение, которое предприятие (учреждение) обязано выплачивать рабочим и служащим за их труд в соответствии с его количеством и качеством по установленным государством нормам. При этом основная часть вознаграждения выплачивается из фонда заработной платы без учета доходов предприятия, в то время как дополнительная его часть (выдаваемая за счет фонда материального поощрения и специальных источников) находится в зависимости от результатов производственно-экономической деятельности предприятия (получение прибыли, рентабельности и т. д.).

§ 20. Заработная плата, выплачиваемая рабочим и служащим, отлична от заработка колхозников, получаемого ими из доходов колхозов в денежной и натуральной форме. Членам колхозов выплачивается ежемесячно гарантированное вознаграждение за труд, предельные размеры которого определяются в порядке колхозного самоуправления с учетом экономического положения данного колхоза. Это связано с тем, что при кооперативно-колхозной форме социалистической организации труда, когда средства производства обобщены в масштабе данного колхоза, произведенная продукция составляет собственность колхоза.

§ 21. Заработная плата отличается также от вознаграждения, выплачиваемого лицам, заключившим с предприятиями гражданско-правовые сделки и выполнившим для них ту или иную работу в порядке договора подряда, договора поручения и т. д. Это вознаграждение соизмеряется не столько с фактическими затратами труда (произведенными исполнителем работами), сколько с его конечными результатами, и определяется по соглашению сторон (в пределах, установленных законом) в общей сумме за всю работу в целом.

Статья 80 КЗоТ РСФСР. Оплата труда рабочих на основе тарифных ставок

Оплата труда рабочих производится на основе тарифных ставок (окладов), утверждаемых в централизованном порядке.

Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

§ 1. Статья 80 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 37 Основ.

Тарифная система оплаты труда рабочих (общие вопросы)

§ 2. Тарифная система оплаты труда рабочих составляет основу организации заработной платы.

При помощи тарифной системы устанавливаются размеры вознаграждения, выплачиваемого работникам, с учетом общественной значимости затрат труда, степени его интенсивности и характера производственной обстановки, в которой осуществляется работа.

§ 3. Тарифная система оплаты труда, определяющая порядок выплаты основного вознаграждения рабочим, включает в себя следующие элементы (составные части):

тарифные ставки (§ 4—13) и тарифные сетки (§ 14—16), устанавливаемые Правительством СССР;

тарифно-квалификационные справочники (§ 17—19); районные коэффициенты (см. комментарий к ст. 82 КЗоТ, § 12—18) и типовые перечни профессий рабочих и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленным для рабочих, занятых на горячих и тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда (см. комментарий к ст. 82 КЗоТ, § 5—11), утверждаемые по поручению Правительства СССР Госкомтрудом.

К охарактеризованной выше тарифной системе оплаты труда рабочих тесно примыкает система дополнительного вознаграждения, выплачиваемого рабочим сверх установленных ставок (см. § 26—40).

Тарифные ставки

§ 4. Главную, определяющую часть заработной платы рабочих составляет вознаграждение, выплачиваемое на основе тарифных ставок.

Тарифные ставки утверждаются в централизованном порядке для различных отраслей народного хозяйства. Тарифные ставки рабочих, занятых в ведущих отраслях народного хозяйства (угольной, нефтяной, газовой промышленности, черной и цветной металлургии и др.), установлены в относительно большем размере, чем ставки рабочих других отраслей народного хозяйства.

§ 5. При определении размеров ставок рабочих предприятий учитываются: а) уровень квалификации, необходимой для выполнения порученной работы;

б) относится ли производство, в котором они заняты, к числу основных или обслуживающих;

в) конкретные условия выполнения работы.

Особенности района, в котором размещено данное предприятие, учитываются при установлении районных коэффициентов к заработной плате (см. комментарий к ст. 82 КЗоТ).

§ 6. Ставки низкооплачиваемых работников установлены таким образом, чтобы они не были меньше минимального размера заработной платы (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 20 ноября 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 1).

Одновременно с повышением минимального размера заработной платы (см. комментарий к ст. 78 КЗоТ, § 1) увеличиваются ставки среднеоплачиваемых работников. Эти мероприятия осуществляются в соответствии с утвержденным планом последовательно по районам страны (см. сообщение ЦСУ «Об итогах выполнения Государственного плана развития народного хозяйства СССР в 1972 году» — «Правда» 30 января 1973 г.).

§ 7. На предприятиях, как правило, применяются 4 тарифные ставки: а) для повременщиков с нормальными условиями труда; б) для сдельщиков с нормальными условиями труда; в) для повременщиков на горячих, тяжелых работах и работах с вредными условиями труда; г) для сдельщиков на горячих, тяжелых работах и работах с вредными условиями труда. В химической промышленности, машиностроении и металлообработке выделены еще работы с особо тяжелыми и вредными условиями труда (см. комментарий к ст. 82 КЗоТ).

Тарифные ставки рабочих-сдельщиков, труд которых является более интенсивным, чем труд рабочих-повременщиков, устанавливаются в более высоком размере по сравнению со ставками рабочих-повременщиков (примерно на 7—8%).

§ 8. В порядке исключения из общего правила труд некоторых категорий рабочих-повременщиков оплачивается по ставкам сдельщиков.

Перечни профессий рабочих, для которых при повременной оплате труда применяются тарифные ставки сдельщиков, определяются директором предприятия по согласованию с фабзавместкомом (подпункт «б» п. 81 Положения о предприятии и подпункт «б» п. 12 Положения о правах фабзавместкома). Тарифные ставки сдельщиков устанавливаются для рабочих-повременщиков при условии их работы по отраслевым и другим технически обоснованным нормам трудовых затрат (нормированным заданиям, нормам обслуживания и нормативам численности). При этом должны учитываться конкретные производственные условия, в которых выполняется работа. В первую очередь они применяются на участках производства с регламентированным режимом, на аппаратурных процессах и конвейерах, на ремонте оборудования, автоматики, приборов, оснастки и инструмента, а также на участках, где предъявляются особые требования к качеству продукции.

§ 9. Тарифная ставка повременщика применяется не только при повременной оплате труда, но также при расчетах как с повременщиками, так и со сдельщиками в случаях, предусмотренных законодательством (например, при оплате сверхурочной работы, времени простоя).

§ 10. Для оплаты труда некоторых категорий рабочих-повременщиков, где содержание выполняемых работ и квалификация не имеют особых различий (например, для кладовщиков, выполняющих физические работы, раздатчиков инструментов), вместо тарифных ставок применяются месячные оклады. Перечни отдельных профессий рабочих, для которых вводятся месячные оклады взамен тарифных ставок, и размеры этих окладов установлены пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 20 декабря 1972 г. (см. «Социалистический труд» 1972 г. № 9, стр. 143).

Конкретные оклады указанным работникам (в пределах, предусмотренных перечнем) определяются руководителем предприятия по согласованию с фабзавместкомом в зависимости от условий труда, сложности, объема выполняемых работ и их ответственности (подпункт «б» п. 81 Положения о предприятиях и подпункт «б» п. 12 Положения о правах фабзавместкома).

Высококвалифицированным рабочим, занятым на особо важных и ответственных работах, могут быть установлены взамен тарифных

ставок оклады в размере до 200 руб. в месяц. Для установления таких окладов необходимо разрешение министра СССР — по предприятиям союзных и союзно-республиканских министерств или Совета Министров союзной республики — по предприятиям республиканских министерств и местного подчинения (п. 29 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 641; п. 23 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 642).

§ 11. В некоторых отраслях народного хозяйства, где труд значительного большинства рабочих оплачивается по одной системе оплаты труда (либо сдельной, либо повременной), введены единые тарифные ставки для сдельщиков и повременщиков (например, для рабочих, занятых на горных работах).

§ 12. Труд рабочих, имеющих общие для различных отраслей так называемые сквозные профессии, при условии, что они заняты на самостоятельных участках работы (например, на электростанциях, автомобильном транспорте, погрузочно-разгрузочных работах и т. д.), оплачивается по единым для работников данной профессии (специальности) условиям (тарифным ставкам, окладам), являющимся обязательными для всех предприятий.

§ 13. Тарифные ставки (часовые, дневные, месячные) выражают в денежной форме размер оплаты труда рабочих за соответствующую единицу времени — час, день, месяц.

В тех случаях, когда труд работников оплачивается исходя из часовой тарифной ставки (например, за работу в сверхурочное время и праздничные дни, за время перерыва для кормления ребенка, за время простоя и т. д.), применяется порядок исчисления часовых тарифных ставок (исходя из дневных или месячных ставок, окладов), изложенный в комментарии к ст. 90 КЗоТ, § 7.

Тарифные сетки

§ 14. Тарифная сетка представляет собой шкалу, состоящую из определенного числа тарифных разрядов и соответствующих им тарифных ставок. Тарифный разряд отражает степень сложности выполняемой работы.

Правильное установление и применение тарифных сеток помогает проведению должной дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от сравнительной оценки многообразных видов трудовой деятельности.

§ 15. В большинстве отраслей народного хозяйства применяется шестиразрядная тарифная сетка.

В некоторых отраслях, например в черной металлургии, наиболее квалифицированным рабочим, обслуживающим современные агрегаты и механизмы, устанавливаются 7-й и 8-й разряды, а в химической, нефтехимической отраслях — более высокие внеразрядные ставки.

§ 16. Квалификация отдельных групп рабочих устанавливается не при помощи разрядов, предусмотренных тарифной сеткой, а путем присвоения работнику определенного класса (например, для водителей автотранспорта) или отнесения работника к определенной категории (как это имеет место, например, в отношении рабочих предприятий общественного питания).

Тарифно-квалификационные справочники

§ 17. Тарифно-квалификационные справочники представляют собой систематизированные перечни работ и профессий, встречающихся на производстве. В них сформулированы необходимые квалификационные характеристики и требования, предъявляемые к рабочим, выполняющим различные по своему содержанию и профилю работы, в отношении производственных навыков, профессиональных и экономических знаний, приемов труда, умения организовать рабочее место.

§ 18. Важнейшее значение имеет Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР, построенный не по ведомственному признаку, а в зависимости от вида производства и работ. Он состоит из 69 выпусков, 208 разделов, включающих 6300 профессий.

Общие положения справочника утверждены пост. Госкомтруда и ВЦСПС 19 сентября 1968 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 1).

Единый справочник вводится в действие в сроки, устанавливаемые Госкомтрудом и ВЦСПС, одновременно с повышением размеров тарифных ставок рабочих (см. выше, § 6). В дальнейшем он заменит собой все ныне действующие тарифно-квалификационные справочники.

Кроме того, для квалификации рабочих, которым установлены должностные оклады вместо ставок, Госкомтруд по согласованию с ВЦСПС и соответствующими ЦК профсоюзов в 1972 году утвердил специальный квалификационный справочник профессий рабочих, работников связи и младшего обслуживающего персонала, не вошедших в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (издание НИИ труда, М., 1972).

§ 19. До введения в действие Единого тарифно-квалификационного справочника на предприятиях применяются 2 типа тарифно-квалификационных справочников: справочник для рабочих сквозных профессий и отраслевые справочники для рабочих данной отрасли производства. Эти справочники были утверждены Госкомтрудом, причем справочник для сквозных профессий — по согласованию с ВЦСПС, а отраслевые — по согласованию с соответствующим ЦК профсоюза (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 22 февраля 1957 г. и от 31 марта 1959 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1957 г. № 6 и «Сборник законодательных актов о труде», 1965, стр. 268).

Тарификация работ и рабочих

§ 20. Тарификация работ, т. е. отнесение различных по степени сложности, точности и ответственности работ, фактически выполняемых на предприятии, к определенным разрядам тарифной сетки, производится в соответствии с квалификационными характеристиками, содержащимися в тарифно-квалификационном справочнике. Разряды работ устанавливаются администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом (подпункт «д» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «г» п. 12 Положения о правах фабзавместкома).

§ 21. Индивидуальная тарификация рабочих, т. е. присвоение им определенного тарифного (квалификационного) разряда, соответ-

ствующего имеющейся у них квалификации, производится при приеме работника на работу; в процессе работы в связи с ростом квалификации работника; при введении новых условий оплаты труда и перестройке тарифной системы.

Присвоение или повышение разряда производится с учетом наличия сложных работ в данном цехе или на участке и потребности производства в рабочих данного разряда, уровня теоретической подготовки рабочего и приобретенных практических навыков.

В коллективных договорах предусматривается обычно обязанность администрации предприятия по мере роста квалификации рабочих переводить их на более квалифицированные работы. Согласно колдоговорной практике рабочий, находящийся в течение 3 месяцев подряд на работах более высокой квалификации и выполняющий на этих работах нормы выработки, имеет преимущественное право на перевод в высший тарифный разряд после прохождения испытания.

§ 22. Порядок тарификации работ и рабочих установлен общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР (см. § 18).

Присвоение рабочему квалификационного разряда или его повышение производится на основании заявления рабочего и представления руководителя соответствующего подразделения (мастера, начальника смены и т. д.). По указанию руководителя предприятия или цеха вопрос о присвоении или повышении разряда рабочему рассматривается квалификационной комиссией предприятия (цеха) после проверки его теоретических знаний и сдачи проб.

§ 23. Квалификационная комиссия дает заключение об отнесении проверяемого рабочего к определенному разряду. Руководитель предприятия по согласованию с фабзавместкомом на основании этого заключения утверждает работнику соответствующий тарифный разряд (подпункт «д» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «г» п. 12 Положения о правах фабзавместкома).

О порядке рассмотрения споров, могущих возникнуть при тарификации рабочих, см. комментарий к ст. 224 КЗоТ.

Присвоение рабочему нового разряда оформляется путем издания приказа по предприятию и занесения соответствующей записи в трудовую и расчетную книжки работника.

§ 24. Порядок проведения квалификационных экзаменов и присвоения тарифных разрядов для лиц, прошедших индивидуальное, бригадное и курсовое обучение новых рабочих, переподготовку и повышение квалификации рабочих на производственно-технических курсах, обучение вторым и совмещаемым профессиям, обучение в школах мастеров, предусмотрен Типовым положением о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утв. Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию, Госкомтрудом и ВЦСПС 18 октября 1968 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 4).

§ 25. Работнику гарантируется сохранение присвоенного ему разряда. Разряд входит в условия трудового договора. Следовательно, он может изменяться лишь с согласия работника. Такие, например, обстоятельства, как отсутствие на предприятии в данный момент работы, соответствующей квалификации работника, или уменьшение имеющегося в распоряжении предприятия фонда заработной

платы, не могут служить основанием для пересмотра присвоенных рабочим тарифных разрядов.

Если рабочий не справляется с работой по присвоенному ему разряду, администрация обязана принять меры для устранения причин, затрудняющих выполнение работы должным образом. Если это не дает результатов, работнику должна быть предложена другая, менее квалифицированная работа с присвоением соответствующего разряда. При несогласии работника с предложенной работой администрацией может быть поставлен вопрос о расторжении трудового договора применительно к п. 2 ст. 33 КЗоТ (см. комментарий к этой статье).

Общая перетарификация разрядов возможна лишь в исключительных случаях, например в связи с изменением профиля производства, повышением квалификационных требований к выполняемой работе (нашедших свое отражение в «характеристике работы», содержащейся в тарифно-квалификационном справочнике) или введением нового тарифно-квалификационного справочника.

Система дополнительного вознаграждения, выплачиваемого рабочим сверх установленных ставок

§ 26. Трудовым законодательством предусмотрена система дополнительных выплат, начисляемых при определенных условиях работникам сверх основной зарплаты, исчисленной по тарифным ставкам. Эту систему выплат, имеющую самостоятельный характер, можно рассматривать в то же время как составную часть тарифной системы оплаты труда рабочих, придавая ей более широкое значение.

§ 27. Дополнительные выплаты подразделяются на две основные группы: а) надбавки (§ 28—35) и б) доплаты (§ 36—40).

Надбавки к заработной плате рабочих

§ 28. Основное назначение надбавок состоит в том, чтобы стимулировать работников: а) к быстрейшему росту квалификации и повышению уровня мастерства (§ 29), б) к длительному выполнению трудовых обязанностей в определенной местности или в сфере производственной деятельности, приобретшей важное народнохозяйственное значение (§ 30—32).

Необходимо подчеркнуть, что выплата указанных выше надбавок не связана с возложением на работников выполнения каких-либо новых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора.

О надбавках, выплачиваемых служащим, см. комментарий к ст. 81 КЗоТ, § 18—26.

§ 29. Широкое развитие получили надбавки, применение которых имеет целью поощрить усилия работников, направленные на быстрейшее овладение необходимыми для выполнения работы знаниями и накопление полезного производственного опыта. Здесь имеются в виду надбавки к заработной плате, устанавливаемые для работников, которым присвоены высокие квалификационные классы или почетные звания.

Такого рода надбавки выплачиваются, например:

водителям автотранспорта 1 и 2-го классов, работающим на грузовых и легковых автомобилях, — в размере 25 и 10% их месячной

тарифной ставки за классность (квалификацию) (п. 25 Типового положения, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 14 декабря 1972 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 3);

работникам, занятым на предприятиях общественного питания, удостоенным звания «Мастер-повар» и «Мастер-кондитер»,— в размере 25% их тарифной ставки или оклада (Положение, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 10 сентября 1964 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1965 г. № 6);

рабочим предприятий службы быта в РСФСР, которым присвоено звание «Мастер первого класса» и «Мастер высшего класса», — в размере 10 и 25% тарифной ставки (Положение, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 13 сентября 1968 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 11);

машинистам локомотивов железнодорожного транспорта 1, 2 и 3-го классов — в размере от 5 до 25% тарифной ставки повременщика в зависимости от наличия прав управления локомотивами одного или нескольких видов тяги; лицам, имеющим звание «Мастер формирования поездов» и «Осмотрщик — ремонтник вагонов 1-го класса», — в размере 15 руб. в месяц («Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 10).

§ 30. К надбавкам к заработной плате тесно примыкают дополнительные выплаты, установленные в целях укрепления стабильности кадров, применяемые в форме единовременного вознаграждения за выслугу лет или выплат за длительный стаж работы на предприятии в определенной местности (§ 31, 32).

§ 31. Единовременное вознаграждение за выслугу лет, введенное ранее для сравнительного широкого круга работников ряда отраслей народного хозяйства, в настоящее время применяется в следующих строго ограниченных случаях:

а) для работников, постоянно занятых на подземных работах, которым вознаграждение начисляется один раз в год в размерах, возрастающих по мере увеличения стажа работы, дающего право на его получение (пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1957 г.— СП СССР 1957 г. № 4, ст. 43).

Стаж работы, дающий право на получение единовременного вознаграждения, исчисляется в соответствии с Инструкцией ВЦСПС и Министерства финансов СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 28 января 1949 г. (СП СССР 1949 г. № 3, ст. 24).

Некоторые изменения в порядок выплаты этого вознаграждения были внесены в отношении работников предприятий угольной и сланцевой промышленности (см. Положение, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС 7 августа 1968 г.,—«Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 11);

б) для квалифицированных рабочих, руководящих, инженерно-технических работников и служащих, занятых на лесозаготовительных и некоторых других предприятиях Министерства лесной и деревообрабатывающей промышленности, расположенных в многолесных районах (см. Положение, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 19 ноября 1966 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 7; 1970 г. № 11);

в) работникам, профессии и должности которых перечислены в особом Перечне, занятым в основном производстве в металлургической, нефтяной, химической и ряде других отраслей народного

хозяйства, вознаграждение выплачивается в твердых суммах, назначенных на 1 июля 1961 г. Дальнейшее увеличение размера выплат после 1 июля 1961 г. прекращено.

Эти работники сохраняют за собой право на получение вознаграждения в указанных выше размерах в течение всего времени работы на данном предприятии в соответствующих должностях, а также при переводе в установленном порядке на другую постоянную работу на том же или другом предприятии, где выплачивается ежегодное вознаграждение («Социалистический труд» 1961 г. № 9, стр. 52; 1965 г. № 1, стр. 137; 1969 г. № 11, стр. 137; 1973 г. № 1, стр. 139).

§ 32. Для некоторых категорий рабочих введены надбавки к заработной плате в виде дополнительных выплат (надбавок) за длительный стаж работы по специальности на определенных предприятиях.

Такие надбавки, как правило, выплачиваются один раз в год. При этом размер надбавки увеличивается в связи с накоплением стажа. В качестве примера можно привести надбавки, установленные: а) для трактористов-машинистов совхозов и других предприятий сельского и водного хозяйства (пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 22 апреля 1966 г.— СП СССР 1966 г. № 8, ст. 81, и от 14 апреля 1971 г.— СП СССР 1971 г. № 8, ст. 65); б) для трактористов-машинистов предприятий (подразделений) лесного хозяйства (Положение, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 13 ноября 1969 г., с изменениями, внесенными 18 июня 1971 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 2; 1971 г. № 10); в) для чабанов совхозов и других предприятий сельского хозяйства, использующих пустынные пастбища (Инструкция, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 13 июля 1972 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 9).

В некоторых случаях надбавки за непрерывный стаж работы выплачиваются не ежегодно, а ежемесячно, как это имеет место, например, в отношении работников предприятий, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 21 июля 1972 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 10).

§ 33. На предприятиях и в учреждениях, где установлена выплата единовременного вознаграждения (или процентных надбавок) за выслугу лет, в случае прогула работника без уважительной причины администрация вправе в числе других мер применить и такую меру, как лишение работника права на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок до 3 месяцев или снижение единовременного вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы по специальности в данном предприятии) в размере до 25% (п. 27 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 34. Все упомянутые выше виды выплат за выслугу лет следует отличать от ежегодного вознаграждения, выплачиваемого рабочим и служащим по общим годовым итогам работы на предприятиях, перешедших на новую систему планирования и стимулирования производства, из фонда материального поощрения (см. комментарий к ст. 84 КЗоТ).

§ 35. Своеобразную природу имеют надбавки, выплачиваемые работникам взамен суточных при некоторых видах командировок, а также в тех случаях, когда работа выполняется ими в пути. Об этих надбавках см. комментарий к ст. 116 КЗоТ.

О надбавках, выплачиваемых лицам, занятым на работе в районах Крайнего Севера и в местностях, к ним приравненных, см. комментарий к ст. 251 КЗоТ.

Доплаты к заработной плате рабочих

§ 36. Доплаты к заработной плате рабочих применяются в случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором. Доплаты, так же как и надбавки, начисляются сверх основного заработка работника, а их выплата влияет на увеличение общего размера получаемого им вознаграждения. Вместе с тем между ними есть существенные различия. При помощи надбавок стимулируется привлечение работников к выполнению работы на определенных участках трудовой деятельности, приобретших важное значение; при помощи доплат компенсируется повышенная интенсивность труда.

§ 37. Все установленные доплаты могут быть подразделены на две группы: а) доплаты, установленные для возмещения дополнительных затрат труда (§ 38 и 39), и б) доплаты, установленные в целях компенсации потерь в заработке, происшедших не по вине работника (§ 40).

§ 38. К числу доплат, установленных для возмещения дополнительных затрат труда, относятся доплаты, выплачиваемые рабочим:

а) при совмещении профессий, выполнении обязанностей бригадира (см. комментарий к ст. 87 КЗоТ);

б) при выполнении работ в сверхурочное время, в праздничные дни, в ночное время (см. комментарий к ст. ст. 88, 89 и 90 КЗоТ).

К этой же группе примыкают некоторые специфические виды доплат, как-то: доплаты в размере от 15 до 25% ставки, установленные для водителей легкового автотранспорта, имеющих ненормированный рабочий день (п. 18 Положения, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 23 сентября 1960 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 4); доплаты в пределах до 50% оклада, предусмотренные для работников мясокомбинатов за работу сверх нормальной продолжительности рабочего времени, произведенную в определенные периоды (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 16 сентября 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 12);

в) при обнаружении в процессе работы того факта, что материал, представленный администрацией работнику для обработки, не соответствует техническим условиям (см. комментарий к ст. 92 КЗоТ, § 9).

Сюда же могут быть отнесены и доплаты, выплачиваемые рабочим прядильных и ткацких производств хлопчатобумажной промышленности за переработку хлопка-волокна V и VI сортов в размере 10—15% сдельного заработка (пост. Госкомтруда от 26 февраля 1966 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 5);

г) при пересмотре норм на основе внедрения организационно-технических мероприятий. В этих случаях разрешено для повышения материальной заинтересованности рабочих в снижении трудоемкости производства и освоении новых норм выработки и норм обслужива-

ния использовать часть средств полученной в связи с этим экономии для дополнительной оплаты труда рабочих в течение 3—6 месяцев (п. 34 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г.; разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 19 декабря 1973 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 2);

д) при проведении на предприятии мероприятий по примеру Щекинского комбината, в соответствии с п. 7 Условий, утв. Госкомтрудом, Госпланом СССР, Министерством финансов СССР и ВЦСПС 23 декабря 1970 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 3).

§ 39. Особое значение приобрели доплаты и дополнительные вознаграждения к заработной плате рабочих, устанавливаемые на производственных предприятиях, где проведено повышение минимальных размеров зарплаты до 70 руб. и увеличены ставки среднеоплачиваемых категорий работников (см. выше, § 6).

Руководителям этих предприятий разрешено по согласованию с фабзавместкомом:

а) вводить доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (в размере до 30% ставки);

б) выплачивать единовременное вознаграждение за разработку и осуществление мероприятий, обеспечивающих уменьшение численности работников и повышение производительности труда по сравнению с планом. Указанные доплаты и вознаграждения выплачиваются за счет экономии фонда заработной платы, полученной от высвобождения численности работников;

в) устанавливать доплаты рабочим-повременщикам, выполняющим наряду со своей работой обязанности отсутствующих рабочих. Конкретный размер этих доплат определяется с учетом фактического объема выполняемой работы с тем, чтобы общий размер доплаты независимо от числа рабочих, между которыми она распределяется, не превышал 50% тарифной ставки (оклада) отсутствующего рабочего («Социалистический труд» 1973 г. № 10, стр. 35 и 36).

§ 40. К числу доплат, установленных в целях компенсации потерь в заработке, происшедших не по вине работника, относятся доплаты, выплачиваемые:

а) рабочим-сдельщикам в виде межразрядной разницы при выполнении работ, тарифицируемых ниже присвоенных им разрядов (см. комментарий к ст. 86 КЗоТ);

б) работникам в случаях, когда они не по своей вине не выполнили норму выработки или изготовили продукцию, оказавшуюся браком. Конкретно речь идет о разнице между фактическим заработком и $^2/_3$ тарифной ставки (оклада) как гарантированного размера подлежащих выплате работнику сумм в этих случаях (см. комментарий к ст. ст. 92 и 93 КЗоТ РСФСР);

в) работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу, в течение двух недель в размере разницы между прежним и новым заработком (см. комментарий к ст. 95 КЗоТ);

г) работникам моложе 18 лет в установленных законом случаях (см. комментарий к ст. 180 КЗоТ) и женщинам, кормящим грудью или имеющим детей в возрасте до 1 года, переведенным на другую работу (см. комментарий к ст. 164 КЗоТ).

§ 41. О доплатах инженерно-техническим работникам и другим служащим см. комментарий к ст. 81 КЗоТ, § 27—29.

Статья 81 КЗоТ РСФСР. Оплата труда служащих на основе должностных окладов

Оплата труда служащих производится на основе схем должностных окладов, утверждаемых в централизованном порядке.

Должностные оклады служащим устанавливаются администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с должностью и квалификацией работника.

§ 1. Статья 81 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 37 Основ.

Система оплаты труда служащих на основе должностных окладов

§ 2. Система оплаты труда руководящих, инженерно-технических работников и других служащих включает в себя ряд составных частей (элементов), при помощи которых определяются размеры заработной платы всех категорий служащих.

Составными элементами этой системы являются:

схемы должностных окладов, содержащие перечень должностных наименований всех выполняемых на предприятиях и в учреждениях работ (§ 3);

показатели для отнесения предприятий (цехов, участков) к определенным группам по оплате труда (§ 4—6);

номенклатура и квалификационный справочник должностей служащих (§ 7 и 8);

районные коэффициенты (см. комментарий к ст. 82 КЗоТ, § 12—18).

§ 3. В схемах должностных окладов руководящих и инженерно-технических работников указаны размеры должностных окладов для каждой должности. Схемы утверждаются для определенной отрасли народного хозяйства (а иногда и для нескольких отраслей) с учетом их роли и значения в общей системе народного хозяйства.

Должностные оклады по вновь вводимым должностям, не предусмотренным в схемах должностных окладов, устанавливаются министрами СССР по согласованию с ЦК профсоюза применительно к должностным окладам соответствующих категорий работников данного предприятия (п. 27 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.).

§ 4. Производственные предприятия (внутри отрасли народного хозяйства), а также цехи и производственные участки (внутри предприятия) распределяются на несколько групп по уровню должностных окладов руководящих и инженерно-технических работников на основе показателей, утвержденных Госкомтрудом и ВЦСПС.

Так, показатели для отнесения предприятий и цехов машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности к группам по оплате труда были утверждены пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 декабря 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 5).

Старшим инженерам, старшим экономистам, старшим нормировщикам, инженерам, экономистам, нормировщикам, техникам оклады устанавливаются независимо от группы, присвоенной предприятию, цеху или участку. Это связано с тем, что их должностные обязанности не зависят от масштабов предприятия и его структурных подразделений.

§ 5. Отнесение предприятий к соответствующим группам по оплате труда производится министерствами и Советами Министров союзных республик по согласованию с профсоюзными органами в соответствии с показателями, утвержденными Госкомтрудом и ВЦСПС. При одинаковых объемных показателях работы к более высокой группе по оплате труда могут быть отнесены предприятия, в составе выпускаемых изделий которых выше удельный вес продукции высокого качества (аттестованной и имеющей Знак качества), а также предприятия, добившиеся более высокого уровня производительности труда и использования производственных фондов по сравнению со среднеотраслевыми нормативами.

§ 6. Отнесение цехов, производственных участков и других внутренних звеньев предприятий к той или иной группе по оплате труда (а также перевод из одной группы в другую) производится директором предприятия по согласованию с фабзавместкомом в соответствии с показателями, утвержденными министерствами по согласованию с ЦК профсоюза на основе примерных показателей, рекомендуемых Госкомтрудом и ВЦСПС (подпункт «ж» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «е» п. 12 Положения о правах фабзавместкома). При этом перевод действующих цехов, участков и других подразделений предприятия из одной группы в другую в связи с изменением объема производства осуществляется не чаще одного раза в год при утверждении годового плана производства (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 3 сентября 1962 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 10).

§ 7. Большое значение для упорядочения наименований должностей и совершенствования оплаты труда служащих имеет Единая номенклатура должностей служащих, утв. пост. Госкомтруда от 9 сентября 1967 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 11). Единая номенклатура положена в основу Квалификационного справочника должностей служащих, изданного в двух частях:

часть I — «Должности служащих, общие для предприятий и учреждений» (пост. Госкомтруда от 14 января 1969 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 4) и

часть II — «Должности руководителей и специалистов, занятых инженерно-техническими и экономическими работами на производственных предприятиях» (пост. Госкомтруда от 8 октября 1969 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 12, с последующими дополнениями — «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 8, 10).

§ 8. Квалификационный справочник устанавливает круг должностных обязанностей и объем квалификационных требований, предъявляемых к руководителям, специалистам и техническим специалистам для занятия соответствующей должности. В необходимых случаях следует обращаться к перечням должностей, подлежащих замещению лицами с высшим и средним специальным образованием (см. «Социалистический труд» 1973 г. № 11, стр. 30).

Квалификационные характеристики, содержащиеся в справочнике, являются основой для разработки должностных инструкций, определяющих функции, права и обязанности работников по каждой должности.

§ 9. Для служащих (бухгалтеров, товароведов и др.), труд которых по своему содержанию не зависит от отраслевой принадлежности предприятия, введены 2 основные схемы должностных окла-

дов: первая (повышенная) — для отраслей тяжелой промышленности; вторая — для отраслей легкой, пищевой промышленности.

Оклады указанным работникам устанавливаются в предусмотренных схемами размерах (независимо от группы, к которой отнесены предприятия, цехи) для оплаты труда руководящих и инженерно-технических работников.

Для того чтобы привлечь лиц, оканчивающих высшие учебные заведения, на должности бухгалтеров, товароведов и бухгалтеров-ревизоров, в новых схемах должностных окладов выделена оплата труда этих работников, имеющих высшее образование.

Для работников, относящихся к младшему обслуживающему персоналу (уборщицы, дворники, рассыльные, курьеры, гардеробщики и т. д.), введены единые для всех отраслей народного хозяйства должностные оклады.

§ 10. Должностные оклады некоторых категорий работников определяются в зависимости от полученного ими образования, наличия ученого звания, ученой степени, стажа работы по определенной специальности.

Так, ставки заработной платы и должностные оклады врачей, учителей и других работников просвещения дифференцируются с учетом имеющегося у них стажа работы и образования (см. пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС о повышении с 1 сентября 1972 г. ставок и должностных окладов врачей, учителей и воспитателей детских дошкольных учреждений— «Правда» 20 августа 1972 г.).

§ 11. Должностные оклады врачей и лаборантов, работающих в санитарно-профилактических учреждениях и имеющих ученую степень кандидата медицинских (химических, биологических) наук, повышаются на 10 руб., а имеющих ученую степень доктора наук — на 20 руб. в месяц (п. 30 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 5 июля 1968 г.— СП СССР 1968 г. № 13, ст. 82).

Учителям, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук, ставка повышается на 10 руб. Лицам, имеющим звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный мастер спорта» и работающим по специальности непосредственно в школах и других учреждениях просвещения, ставки заработной платы (должностные оклады) повышаются на 10 руб. в месяц (п. 41 Инструкции, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 4 сентября 1964 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 11). Это правило распространяется также на лиц, имеющих звание «Заслуженный врач», работающих в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения.

§ 12. Зависимость размеров должностных окладов от стажа работы по специальности характерна также и для таких категорий работников, как преподаватели вузов, научные работники, библиотечные работники.

Следует учитывать, что научным работникам и штатным работникам профессорско-преподавательского состава высшей школы, имеющим ученую степень, устанавливаются более высокие должностные оклады (пост. СНК СССР от 11 ноября 1937 г.— СЗ СССР 1937 г. № 73, ст. 354, с последующими изменениями).

§ 13. Специалистам, имеющим ученую степень и работающим по своей специальности на предприятиях, в конструкторских организациях, в промышленности и ряде других отраслей, могут быть

установлены должностные оклады, предусмотренные для руководящих и научных работников научно-исследовательских институтов (п. 21 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968 г. — СП СССР 1968 г. № 18, ст. 122).

Порядок установления окладов

§ 14. На предприятиях (в учреждениях) на основе схем должностных окладов, типовых структур и штатов утверждаются структура данного предприятия (учреждения) и штатное расписание, содержащее конкретный перечень вводимых должностей и соответствующие им размеры должностных окладов.

Оклады в штатном расписании устанавливаются в пределах фонда заработной платы и средней заработной платы по штатному расписанию. При этом руководитель предприятия (учреждения) не может выйти за пределы минимума и максимума установленных по схеме окладов ни в сторону увеличения, ни в сторону снижения должностного оклада.

Утвержденные руководителем предприятия штаты и оклады регистрации в финансовых органах не подлежат (п. 82 Положения о предприятии).

§ 15. При заключении трудового договора размеры оплаты труда определяются в соответствии с имеющейся у работника квалификацией, его опытом и знаниями, с учетом реального объема работы, а также степени ответственности и самостоятельности, требующейся при ее выполнении. Соглашение сторон трудового договора не может противоречить законодательству и допускается лишь в пределах, строго предусмотренных законом.

Особую роль такое соглашение играет при определении конкретного размера заработной платы в тех случаях, когда условия оплаты труда установлены при помощи относительно определенных норм, например, если размер должностного оклада служащего или инженерно-технического работника предусмотрен в пределах «от» — «до» (см. комментарий к ст. 15 КЗоТ).

После заключения трудового договора администрация предприятия издает приказ (распоряжение) о назначении работника на определенную должность и об установлении оклада в соответствии со штатным расписанием.

Директорам предприятий предоставлено право в дальнейшем увеличивать оклады работников в пределах «вилки» без обращения за разрешением в вышестоящие органы. Практически такая возможность может возникнуть, например, при освобождении на предприятии максимального оклада при введении дополнительных штатных единиц. При этом нельзя выходить за рамки фонда заработной платы и нельзя нарушать установленные соотношения для средней заработной платы по штатному расписанию.

§ 16. Администрация не вправе без согласия работника изменить присвоенный ему при поступлении на работу размер оклада. Размер должностного оклада является одним из условий трудового договора, и односторонний его пересмотр недопустим. Уточнение

установленных окладов возможно лишь в случаях, когда изменяется по решению вышестоящих органов схема должностных окладов, когда предприятие переводится в другую группу или когда работнику ошибочно установлен более высокий оклад в результате неправильного применения действующего законодательства. Вместе с тем следует иметь в виду, что министрам СССР и Советам Министров союзных республик предоставлено право сохранять на предприятиях и в учреждениях при реорганизации их или изменении подчинения действующие условия оплаты труда и премирования, преимущества и льготы, предоставленные работникам (п. 33 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117; п. 34 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 154). Поэтому, если при введении новых условий оплаты труда вновь установленные ставки и оклады с учетом коэффициентов, надбавок и льгот ниже действующих ставок с учетом коэффициентов, надбавок и льгот, работникам за время их работы на данном предприятии в той же или высшей должности выплачивается соответствующая разница в заработной плате (с учетом льгот).

§ 17. В судебной практике при разрешении конкретных дел, связанных с оплатой труда служащих, был высказан ряд заслуживающих внимания суждений, например, что:

споры об установлении и изменении должностных окладов работникам неподведомственны комиссиям по трудовым спорам и судебным органам;

администрация не имеет права по своему усмотрению в одностороннем порядке изменять оклад, установленный при заключении трудового договора (в соответствии со схемой должностных окладов);

работник, которому установлен оклад в размере меньшем, чем предусмотрено схемой, вправе требовать выплаты разницы в заработной плате между окладом, установленным схемой должностных окладов, и неправильно назначенным ему окладом;

работник, получающий заработную плату в нарушение штатно-финансовой дисциплины не по той должности, которую он в действительности занимает, вправе требовать оплаты труда в соответствии с фактически выполняемой работой (см. пост. Президиума Верховного Суда РСФСР по иску Ивашкина — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1967 г. № 4, стр. 9; пост. президиума Калининского областного суда по иску Папилова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 6, стр. 13; см. также «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 1, стр. 9);

в тех случаях, когда установлено, что лицо, выполнившее работу по составлению проектов и смет по капитальному строительству, введено в заблуждение по поводу законности заключенного соглашения, суд вправе взыскать в пользу истца вознаграждение по ставкам и расценкам, установленным для оплаты соответствующих проектно-сметных работ (пост. Пленума Верховного Суда СССР от 24 марта 1959 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1959 г. № 3, стр. 6; см. также определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Унру — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1962 г. № 2, стр. 2).

Система дополнительного вознаграждения, выплачиваемого инженерно-техническим работникам и другим служащим сверх установленных окладов

Надбавки к заработной плате

§ 18. Надбавки выплачиваются следующим категориям служащих:

высококвалифицированным инженерно-техническим работникам предприятий (§ 19, 20);

специалистам, имеющим ученую степень (§ 21);

лицам, получающим персональные оклады (§ 22—24);

работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (§ 25);

некоторым работникам за знание иностранных языков (§ 26).

§ 19. Директора предприятий промышленности, строительства, транспорта, связи, сельского хозяйства и некоторых других отраслей, на которые распространяется Положение о предприятии, имеют право устанавливать высококвалифицированным мастерам и другим инженерно-техническим работникам надбавки к заработной плате в размере до 30% должностного оклада работника. На эти цели с разрешения вышестоящего хозяйственного органа могут быть использованы средства в пределах до 0,3% планового фонда заработной платы предприятия (п. 83 Положения о предприятии).

Введение таких надбавок имеет своей целью материально поощрить достигнутые самим мастером, инженерно-техническим работником, а также руководимым им коллективом успехи в работе, отметить личные качества работника, его знания, опыт, навыки в работе, способность творчески и самостоятельно решать производственные задачи.

§ 20. Предусмотренные в § 19 надбавки устанавливаются в первую очередь мастерам. Другим инженерно-техническим работникам они назначаются в отдельных случаях с учетом их деловых качеств и интересов производства.

Надбавка устанавливается на время работы работника в данной должности. Руководитель предприятия с учетом конкретных результатов работы имеет право увеличить надбавку до максимальных ее размеров (в пределах 30% оклада), уменьшить или снять ее.

Надбавки не устанавливаются лицам, получающим персональные оклады. Так как вышестоящим организациям право устанавливать указанные надбавки не предоставлено, директора (начальники, управляющие) предприятий получать их не могут (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 22 февраля 1951 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 4).

Эти надбавки не могут получать инженерно-технические работники, которым выплачиваются доплаты за совмещение должности, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ («Социалистический труд» 1973 г. № 6, стр. 145), а также лица, имеющие надбавки за ученую степень, и руководящие, научные работники, оклады которым установлены на уровне окладов работников, имеющих ученую степень (см. § 13, 21 и 27 комментария к настоящей статье).

Работник не вправе обжаловать уменьшение или снижение надбавки в комиссию по трудовым спорам, ФЗМК или суд.

§ 21. Руководителям предприятий и организаций предоставлено право устанавливать инженерно-техническим работникам и специалистам, имеющим ученые степени и работающим по своей специальности непосредственно на предприятиях промышленности, транспорта, связи, сельского хозяйства и стройках, а также в особых и специальных конструкторских бюро и центральных научно-исследовательских лабораториях, надбавки к их основным окладам (докторам наук — в размере 100 руб. и кандидатам наук — 50 руб. в месяц) (см. «Советское законодательство о труде», Профиздат, 1974, стр. 233).

В каждом отдельном случае руководители предприятий должны решить вопрос о том, что более целесообразно — установить ли указанным выше работникам надбавку к окладу или увеличить им оклад, как это предусмотрено в § 13 комментария к настоящей статье КЗоТ.

В отношении руководителей предприятий и их заместителей этот вопрос решает руководитель вышестоящего органа.

§ 22. Лицам, обладающим выдающимися познаниями и опытом в порученном им деле, занятым на основных участках работы данного учреждения, предприятия, организации, могут назначаться персональные оклады.

Персональный оклад (состоящий из должностного оклада и персональной надбавки к нему) выплачивается только тому лицу, которому назначен, и лишь до тех пор, пока это лицо занимает данную должность (п. 1 пост. СНК СССР от 5 апреля 1945 г.— «Справочник профсоюзного работника», 1949, стр. 82).

Работники, получающие персональные оклады, лишаются этих окладов, если по результатам своей работы они не могут быть признаны особо ценными для данного учреждения, предприятия или организации (ст. 6 того же постановления).

§ 23. Министры СССР, а также руководители ряда ведомств имеют право в пределах определяемых Правительством СССР фондов персональных надбавок к должностным окладам назначать работникам персональные оклады в размере до 350 руб. в месяц (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 14 февраля 1958 г.— СП СССР 1958 г. № 3, ст. 26).

Работникам республиканских предприятий, учреждений и организаций персональные оклады устанавливаются Советами Министров союзных республик.

В РСФСР министрам и руководителям ведомств предоставлено право назначать персональные оклады работникам подведомственных им предприятий, учреждений и организаций в размере до 300 руб. в месяц (п. 14 пост. Совета Министров РСФСР от 5 июня 1961 г. с изменениями от 8 сентября 1961 г. — СП РСФСР 1961 г. № 16, ст. 60; № 26, ст. 114).

§ 24. Министрам СССР, руководителям ряда ведомств СССР, а также Советам Министров союзных республик разрешено сохранять за работниками ранее назначенные министрами и руководителями ведомств персональные оклады в размерах, превышающих 350 руб. в месяц, на время их работы в занимаемых должностях на данном предприятии, в учреждении, организации (п. 2 пост. Совета

Министров СССР от 14 февраля 1958 г. — СП СССР 1958 г. № 3, ст. 26).

Иски работников, переведенных на работу в другое предприятие, об установлении окладов по месту новой работы в размерах ранее получаемых ими персональных окладов суду неподведомственны (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 22 августа 1953 г. по иску Лисина — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», Госюриздат, 1959, стр. 239).

§ 25. О порядке выплаты надбавок к зарплате служащих за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к этим районам, см. комментарий к ст. 251 КЗоТ. О выплате служащим дополнительного вознаграждения за выслугу лет см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 30—31.

§ 26. Научно-исследовательским институтам, библиотекам и некоторым другим организациям в предусмотренных специальными решениями случаях разрешено выплачивать отдельным группам работников процентные надбавки к заработной плате за знание иностранных языков. Такие надбавки выплачиваются только тем сотрудникам, которые постоянно применяют иностранные языки в своей повседневной работе.

Доплаты к заработной плате

§ 27. На предприятиях, на которых проведены мероприятия, указанные в комментарии к ст. 80 КЗоТ (§ 6), руководителям предприятий разрешено по согласованию с комитетами профсоюзов:

а) устанавливать инженерно-техническим работникам и другим служащим доплаты в размере до 30% оклада за совмещение должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

б) устанавливать доплаты в размере до 30% оклада начальникам цехов и их заместителям, начальникам смен (участков), старшим мастерам, мастерам и другим инженерно-техническим работникам, работающим непосредственно в цехах, которые осуществили организационно-технические мероприятия, обеспечившие за счет уменьшения численности персонала на обслуживаемых участках повышение производительности труда против плана;

в) выплачивать единовременное вознаграждение за разработку и осуществление мероприятий, обеспечивающих уменьшение численности работников и повышение производительности труда по сравнению с планом.

Об установлении ряда аналогичных доплат и вознаграждений рабочим см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 39.

§ 28. Все перечисленные доплаты и вознаграждения (§ 27) выплачиваются за счет экономии фонда зарплаты, полученной от уменьшения числа работников по сравнению с межотраслевыми и отраслевыми нормативами численности, нормами обслуживания и другими нормативами трудовых затрат («Социалистический труд» 1973 г. № 10).

§ 29. Характер доплаты к основной зарплате имеет процентное вознаграждение, выплачиваемое работникам бухгалтерии предприятия за выполнение письменных поручений рабочих и служащих о пе-

речислении из причитающейся им заработной платы на счета органов Госстраха СССР страховых взносов по договорам добровольного страхования (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 19 октября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 23, ст. 129).

§ 30. Некоторые из доплат, о которых говорилось выше при изложении правил о доплатах рабочим, являются общими, применяемыми как для рабочих, так и для служащих (см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 38 — пп. «б» и «д» и § 40 — пп. «в» и «г»).

Оплата труда служащих при работе по совместительству

§ 31. Работа по совместительству служащих (должностной оклад которых по основной работе превышает 70 руб.) может иметь место в строго ограниченных случаях, предусмотренных законодательством (о понятии совместительства, о порядке его разрешения см. комментарий к ст. 256).

В тех случаях, когда такая работа разрешена, труд служащих по совмещаемой в другом предприятии (учреждении) должности оплачивается из расчета установленного для этой должности оклада (ставки) пропорционально фактической нагрузке, но не может превышать половины полного оклада (ставки), установленного по совмещаемой должности (работе). При выполнении совместителем сдельной работы оплата производится по фактической выработке (ст. 5 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164).

О порядке оплаты труда служащих, работающих по совместительству, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70 руб. в месяц, см. § 36 комментария к данной статье.

Об оплате труда служащих при совмещении нескольких должностей в одном предприятии, учреждении см. комментарий к ст. 87 КЗоТ, § 14.

§ 32. Премии, которые определены системой оплаты труда по совмещаемой работе, начисляются на установленную совместителю часть оклада (ставки) и выплачиваются сверх этой части оклада (ставки).

Лица, работающие по совместительству, не пользуются льготами, установленными для работников учреждений, предприятий и организаций по совмещаемой работе (ст. 5 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.).

§ 33. Лицам, которым разрешено совместительство в рабочее время, оплата по основному месту работы за часы разрешенного совместительства не производится (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.). Это правило не применяется в отношении научных работников и высококвалифицированных специалистов, привлекаемых в высшие учебные заведения для заведывания кафедрами или для руководства аспирантами на условиях почасовой оплаты (п. 6 пост. Совета Министров СССР от 9 июня 1960 г.— СП СССР 1960 г. № 12, ст. 88).

В целях правильной оплаты труда для работающих по совместительству устанавливается раздельный учет рабочего времени по основной и совмещаемой должности (работе).

§ 34. Труд лиц, привлекаемых к работе по совместительству в качестве членов научных и экспертных советов (комиссий) ряда

учреждений и организаций (перечисленных в особом перечне), оплачивается в порядке, предусмотренном постановлением Совета Министров СССР от 1 сентября 1961 г. (СП СССР 1961 г. № 14, ст. 106).

§ 35. С тем чтобы ускорить внедрение достижений науки и техники в производство, освоение важнейших новых технологических процессов и оборудования по выпуску промышленной продукции, имеющей большое народнохозяйственное значение, директорам промышленных предприятий, входящих в систему общесоюзных и союзно-республиканских министерств, предоставлено право приглашать в необходимых случаях крупных ученых к участию в работе предприятий в качестве консультантов (по согласованию с руководителями научных учреждений, в которых работают эти ученые).

Содержание, сроки и условия работы консультантов определяются руководителем предприятия по согласованию с учеными. За работу на предприятии в качестве консультанта им может выплачиваться за счет средств предприятий и в пределах их фонда заработной платы до 50% должностного оклада, получаемого этими учеными по месту основной работы.

Заработная плата ученого-консультанта по основным и всем совмещаемым должностям не должна превышать полутора окладов по основной должности (пп. 1—3 пост. Совета Министров СССР от 5 августа 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 15, ст. 142).

§ 36. Труд служащих, должностной оклад которых по основному месту работы не превышает 70 руб. в месяц, а также рабочих и младшего обслуживающего персонала по совмещаемой ими должности (работе) оплачивается из расчета установленного для этой должности оклада в зависимости от объема и качества выполняемой работы, причем заработная плата по совмещаемой должности не может превышать оклада, установленного данному работнику по основной должности. При выполнении совместителем сдельной работы оплата производится по фактической выработке.

Премии по совмещаемой должности начисляются на получаемый совместителем оклад по этой должности и выплачиваются сверх указанного выше предельного размера заработной платы.

Указанным выше работникам, не имеющим по основной работе полной нагрузки вследствие того, что они работают также по совместительству, заработная плата по основной работе устанавливается из расчета должностного оклада пропорционально их фактической нагрузке (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 4 апреля 1969 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 6).

Статья 82 КЗоТ РСФСР. Оплата труда, применяемого в особых условиях

На тяжелых работах, на работах с вредными условиями труда и на работах в местностях с тяжелыми климатическими условиями устанавливается повышенная оплата труда.

§ 1. Статья 82 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 4 (последний абзац) ст. 37 Основ.

§ 2. В КЗоТ Латвийской ССР (ст. 87) предусмотрено дополнительно следующее: «Перечни профессий рабочих и работ, оплачивае-

мых по тарифным ставкам, установленным для рабочих, занятых на горячих и тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, работах с особо тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с действующими типовыми перечнями этих профессий и работ по отраслям производства определяются администрацией в пределах прав, предоставленных предприятию, организации, по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза».

§ 3. Условия труда выступают одним из важных факторов дифференциации его оплаты наряду со сложностью и общественной значимостью.

С внедрением в производство автоматики, конвейеров большую роль в оценке тяжести труда стали играть не столько физические усилия, сколько возросшая нервно-психологическая нагрузка, а также такие факторы, как непривлекательность и повышенная опасность труда.

§ 4. Повышение оплаты труда рабочих и служащих, занятых в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производится путем:

а) применения более высоких тарифных ставок и окладов для тех, кто трудится во вредных производственных условиях на работах, предусмотренных в Типовых перечнях (§ 5—11);

б) применения районных коэффициентов к заработной плате для лиц, работающих в неблагоприятных климатических условиях (§ 12—18);

в) выплаты надбавок к заработной плате тем, кто работает в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (см. комментарий к ст. 251 КЗоТ).

Повышенная оплата труда в тяжелых и вредных условиях производства

§ 5. Повышенные тарифные ставки для рабочих, занятых на тяжелых и горячих работах, на работах с вредными условиями труда (а также на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда), устанавливаются в соответствии с Типовыми перечнями профессий, рабочих и работ, утверждаемыми Госкомтрудом и ВЦСПС по отдельным отраслям производства.

Так, Типовой перечень профессий рабочих и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленным для рабочих, занятых на работах с тяжелыми и вредными условиями труда и на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда на предприятиях машиностроительной и металлообрабатывающей промышленности, был утвержден пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 14 декабря 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 5).

§ 6. Право дополнять Типовые перечни, вносить в них новые профессии и работы (аналогичные содержащимся в них) предоставлено министрам СССР по согласованию с ЦК профсоюза (п. 35 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117) и Советам Министров союзных республик по согласованию с республиканскими советами профсоюзов (п. 26 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 118).

§ 7. В соответствии с Типовыми перечнями на предприятиях с учетом специфических их условий разрабатываются заводские перечни профессий и работ, оплачиваемых по повышенным тарифным ставкам. Эти перечни утверждаются администрацией по согласованию с фабзавместкомом.

В перечни, применяемые на предприятии, не могут быть включены работы и профессии, отсутствующие в Типовом перечне.

§ 8. Рабочие-сдельщики получают повышенную оплату за каждое изготовленное ими изделие в неблагоприятных условиях. Следует напомнить, что сдельные расценки в этих случаях должны исчисляться путем деления тарифной ставки, применяемой при выполнении работы в тяжелых и вредных условиях работы, на действующую норму выработки.

Труд рабочих-повременщиков по повышенным тарифным ставкам оплачивается за время, фактически занятое на работах с тяжелыми и вредными условиями труда (см. прим. 2 к упомянутому выше пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 14 декабря 1972 г.).

§ 9. Свои значительные особенности имеет порядок оплаты труда инженерно-технических работников и других служащих, выполняющих работу в неблагоприятных условиях. В огромном большинстве отраслей народного хозяйства не существует Типовых перечней должностей инженерно-технических работников, предусматривающих повышенные оклады при выполнении работы во вредных условиях труда. Лишь для предприятий некоторых отраслей промышленности (например, химической, нефтехимической) были утверждены Типовые перечни, включающие не только профессии рабочих, но и профессии инженерно-технических работников, труд которых оплачивается по повышенным тарифным ставкам (окладам) (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 6 февраля 1973 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 5).

§ 10. В тех же отраслях промышленности, где нет указанных выше перечней, должности инженерно-технических работников, которым увеличиваются оклады в зависимости от условий труда, определяются непосредственно на предприятии с учетом особенностей производства, условий и характера труда.

Необходимо подчеркнуть, что речь идет об установлении повышенного оклада, а не о выплате надбавок к окладу.

Как правило, повышенные оклады устанавливаются тем работникам, которые по роду своей деятельности постоянно или более половины рабочего времени находятся в цехах и на производственных участках, где труд рабочих оплачивается по тарифным ставкам, повышенным в связи с вредными или особо вредными условиями труда («Социалистический труд» 1974 г. № 1, стр. 53).

Если же инженерно-технические работники по условиям производства работают попеременно как на участках с нормальными, так и с вредными условиями труда (например, на предприятиях машиностроения и металлообработки), в схемах должностных окладов предусмотрена возможность повышения окладов на 10% за время, когда работники непосредственно заняты во вредных условиях, и на 15% за время работы в особо вредных условиях.

§ 11. При проведении мероприятий, улучшающих условия труда, администрация предприятия по согласованию с фабзавместкомом обязана переводить рабочих и инженерно-технических работников на

оплату по тарифным ставкам (окладам), соответствующим новым, улучшенным условиям труда (см., напр., п. 2 упомянутого выше пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 6 февраля 1973 г.).

Районные коэффициенты к заработной плате

§ 12. Районный коэффициент определяет размер увеличения заработной платы работников предприятий, расположенных в районах с неблагоприятными природно-климатическими условиями, недостаточно обеспеченных кадрами. К таким районам, в частности, относятся районы Дальнего Востока, Восточной Сибири, значительной части Европейского Севера и др.

Основное назначение коэффициентов — компенсировать дополнительные расходы и повышенные затраты труда рабочих и служащих, связанные с проживанием и выполнением работы в указанных местностях.

§ 13. В одних из названных районов (например, в районах Крайнего Севера, в Карельской и Коми АССР, Архангельской области и т. д.) коэффициенты установлены к заработной плате работников всех предприятий и учреждений, в других (например, в Кировской, Костромской и Вологодской областях) — к заработной плате работников отдельных предприятий и отраслей народного хозяйства (в основном тяжелой промышленности и строительства).

В этом последнем случае коэффициенты помогают выделить по оплате труда ту или иную категорию работников без изменения действующей системы оплаты труда, распространяющейся на широкий круг работающих в данной местности.

§ 14. Перечень районов, где вводится коэффициент к заработной плате, и размеры коэффициентов для отдельных районов утверждаются Госкомтрудом совместно с ВЦСПС (с участием Советов Министров союзных республик, Госплана СССР и Министерства финансов СССР) в соответствии с постановлением о введении коэффициентов в данной местности, принятым Советом Министров СССР.

§ 15. К заработной плате работников предприятий, расположенных в одном районе, применяется одинаковый коэффициент независимо от того, приняты ли работники на постоянную, временную или сезонную работу, а также работают ли они по совместительству. Исключение составляют работники сферы обслуживания (жилищно-коммунального хозяйства, просвещения, здравоохранения, торговли, общественного питания и т. п.), работающие в подразделениях предприятий: к ним применяются коэффициенты, установленные в данном районе для работников сферы обслуживания.

§ 16. Районный коэффициент начисляется на фактический заработок работника, в состав которого включаются, как правило, выплаты из фонда заработной платы и премии из фонда материального поощрения. Не учитываются при исчислении фактического заработка суммы, полученные в виде вознаграждения за выслугу лет, процентных надбавок за работу на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях, а также в виде персональных надбавок.

Максимальный размер заработка, на который начисляется районный коэффициент, установлен в сумме 300 руб. Если заработок работника превышает эту сумму, коэффициент начисляется только на часть заработка, составляющую 300 руб. (разъяснения Госкомтруда

и ВЦСПС от 11 ноября 1964 г. и 20 ноября 1967 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1965 г. № 1; 1968 г. № 1).

§ 17. Районные коэффициенты не образуют новых тарифных ставок и окладов. Поэтому, когда те или иные выплаты полагается исчислять не из среднего заработка, а из расчета тарифной ставки или оклада (например, суточные, подъемные при переводах в другую местность), районный коэффициент не учитывается. При исчислении пособия по временной нетрудоспособности лицам, получающим оклады, районный коэффициент должен учитываться.

§ 18. Районный коэффициент применяется по месту фактической постоянной работы независимо от местонахождения предприятия и учреждения, в штате которого состоит работник (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 11 ноября 1964 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1965 г. № 1).

Работники, направленные в экспедиции (например, для проектно-изыскательных работ) или строительные отряды в районы, где установлены коэффициенты, получают заработную плату с применением коэффициентов. При этом коэффициент начисляется на заработок без полевого довольствия или оплаты за подвижный (разъездной) характер работы.

Статья 38 Основ. Системы оплаты труда

Труд рабочих и служащих оплачивается повременно или сдельно.

Для усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении и перевыполнении производственных планов, повышении эффективности и рентабельности производства, в росте производительности труда, улучшении качества продукции и экономии ресурсов могут вводиться повременно-премиальные и сдельно-премиальные системы оплаты труда.

Установление повременной или сдельной оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производится администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение рабочим и служащим предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации.

Статья 83 КЗоТ РСФСР. Системы оплаты труда

Труд рабочих и служащих оплачивается повременно или сдельно. Сдельная оплата труда может быть индивидуальной или коллективной.

Для усиления материальной заинтересованности рабочих и служащих в выполнении и перевыполнении производственных планов, повышении эффективности и рентабельности производства, в росте

производительности труда, улучшении качества продукции и экономии ресурсов могут вводиться повременно-премиальные и сдельно-премиальные системы оплаты труда.

Установление повременной или сдельной системы оплаты труда, а также утверждение положений о премировании рабочих и служащих производятся администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. Статья 83 КЗоТ РСФСР «Система оплаты труда», как и большинство аналогичных статей КЗоТ других союзных республик, воспроизводит текст первых трех частей ст. 38 Основ со следующим дополнением первой части: «Сдельная оплата труда может быть индивидуальной или коллективной». В КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 89) и Молдавской ССР (ст. 88) этого дополнения нет.

§ 2. Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выплате рабочим и служащим, в соответствии с произведенными ими затратами труда, а в ряде случаев и с его результатами.

Основное назначение систем оплаты труда — обеспечить установление правильных соотношений между мерой труда и мерой его оплаты.

§ 3. Статья 83 КЗоТ предусматривает две основные системы заработной платы рабочих и служащих, соответствующие двум основным применяемым на практике формам учета затрат труда:

а) повременную систему, при которой размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от продолжительности проработанного времени и квалификации работника;

б) сдельную систему, при которой размер получаемой заработной платы определяется в зависимости от фактической выработки продукции надлежащего качества.

Кроме основных систем оплаты труда широкое развитие получила дополнительная премиальная система заработной платы. Эта система применяется не самостоятельно, а в сочетании с одной из основных систем в виде сдельно-премиальной и повременно-премиальной оплаты труда. При премиальной системе оплаты труда работник сверх основного сдельного или повременного заработка получает дополнительное поощрительное вознаграждение за достижение заранее определенных показателей.

§ 4. Важнейшее различие между основными и дополнительными системами оплаты труда заключается в том, что одна из основных систем обязательно применяется при оплате труда любой категории работников, в то время как дополнительная система может вводиться при наличии соответствующих условий. Необходимо обеспечить, чтобы для оплаты труда любой группы рабочих и служащих, занятых на различных участках производства и управления, применялись именно те системы заработной платы, которые отвечают характеру и условиям работы и оказывают наиболее благоприятное влияние на ее выполнение.

§ 5. Право установления той или иной системы оплаты труда предоставлено администрации предприятия по согласованию с фабзавместкомом (подпункт «а» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «а» п. 12 Положения о правах фабзавместкома).

Каждый случай перевода рабочих администрацией предприятия с одной системы оплаты труда на другую без согласования этого вопроса с фабзавместкомом должен рассматриваться как серьезное нарушение законодательства (см. пост. ВЦСПС от 5 июня 1959 г.— «Бюллетень ВЦСПС» 1959 г. № 12, стр. 1).

Выбор системы оплаты труда зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе.

Повременная система оплаты труда

§ 6. Повременная система заработной платы применяется для оплаты труда инженерно-технических работников, служащих, руководящих работников и младшего обслуживающего персонала. Повременную оплату целесообразно также использовать и для оплаты труда рабочих, занятых в условиях механизации и автоматизации производства, в частности, на участках и видах работ с регламентированным режимом производства, на аппаратурных процессах, на работах, где требуется особая точность изготовления изделий, в опытных производствах и т. п. (п. 27 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утв. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и ЦСУ 27 апреля 1973 г.,— «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 10).

Подсчет заработка при повременной оплате производится исходя из тарифной ставки (оклада) работника за фактически отработанное им время.

§ 7. Повременная система оплаты труда в зависимости от способа учета проработанного времени подразделяется на почасовую, поденную и помесячную.

При почасовой оплате заработок работника определяется исходя из количества фактически отработанных им часов и размера часовой тарифной повременной ставки, соответствующей разряду работника.

При поденной оплате размер заработка работника зависит от числа фактически проработанных им за учетный период рабочих дней и дневной тарифной повременной ставки, соответствующей разряду рабочего.

При помесячной оплате месячный заработок работника определяется в виде твердой месячной ставки (оклада) вне зависимости от числа рабочих дней по календарю (или графику работы) на данный месяц, но с обязательным учетом отработанного времени за каждый рабочий день.

Если работник проработал неполный расчетный период (час, день, месяц), то его заработок исчисляется исходя из количества фактически проработанного времени.

§ 8. Повременная оплата труда все в большей мере опирается на данные нормирования труда, в виде нормированных заданий, норм времени и обслуживания, нормативов численности (см. комментарий к ст. 107 КЗоТ).

Сдельная система оплаты труда

§ 9. При сдельной системе заработок работников зависит от фактической выработки продукции. Эта система широко применяется

для оплаты труда рабочих и в некоторых случаях для оплаты труда отдельных групп инженерно-технических работников и служащих.

§ 10. Сдельную оплату труда целесообразно применять на участках и видах работ, где имеются: количественные показатели выработки или выполненных работ, правильно отражающие затраты труда рабочих; возможности для установления норм выработки и учета их выполнения; условия для точного учета фактически произведенных рабочим изделий или осуществленных работ; производственные условия для увеличения рабочим выработки продукции или выполненных работ против установленных норм и заданий (п. 27 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

§ 11. Сдельная система заработной платы имеет ряд разновидностей, зависящих от способа учета и порядка оплаты вырабатываемой продукции. Так, в основу прямой сдельной оплаты труда положена неизменная сдельная расценка за каждую единицу продукции. Заработок работника подсчитывается путем умножения расценки на количество единиц годной продукции. Следовательно, заработок работника в подобных случаях прямо пропорционален количеству выработанной им доброкачественной продукции.

§ 12. При косвенной сдельной оплате труда, применяемой для вспомогательных рабочих, размер заработной платы ставится в зависимость от результатов труда основных рабочих, которых они обслуживают. Так, для наладчиков станков, труд которых невозможно измерить в каких-то единицах выработки, устанавливаются расценки по операциям, выполняемым рабочими (станочниками), станки которых они обслуживают.

§ 13. Для аккордной оплаты труда характерно установление размера вознаграждения за выполнение комплекса работ. При исчислении этого вознаграждения принимаются во внимание нормы и расценки, предусмотренные для отдельных операций (а при их отсутствии — нормы и расценки, применяемые на аналогичных работах). Окончательный расчет по аккордному наряду производится после приемки всей работы. Аккордная оплата устанавливается руководителем предприятий по согласованию с фабзавместкомом в пределах утвержденного фонда заработной платы. Вводится она для усиления материальной заинтересованности рабочих в дальнейшем повышении производительности труда и сокращения срока выполнения работ. Рекомендации по применению аккордной оплаты труда рабочих на предприятиях промышленности, транспорта, связи и государственных предприятиях сельского хозяйства одобрены постановлением Госкомтруда и ВЦСПС 31 декабря 1965 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 3).

§ 14. При сдельно-прогрессивной оплате труда заработная плата за выработку продукции в пределах установленной нормы начисляется по неизменной расценке (как при прямой сдельной оплате), а за продукцию, выработанную сверх исходной нормы,— по прогрессивно нарастающим расценкам.

Применение сдельно-прогрессивной системы оплаты труда допускается лишь тогда, когда руководителям предприятий специально предоставлено такое право (см. разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 29 апреля 1959 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1959 г. № 3).

§ 15. Сдельная оплата труда по способу начисления заработка разделяется на:

а) индивидуальную сдельную оплату труда;

б) коллективную сдельную оплату.

§ 16. При индивидуальной сдельной оплате труда заработок рабочего определяется количеством изготовленной им годной продукции и сдельной расценкой за единицу изделий (ст. 105 КЗоТ). В том случае, если рабочий выполняет несколько различных видов работ (операций), общий его заработок определяется исходя из расчета оплаты по каждому виду работ (операций). Этот вид сдельной оплаты заинтересовывает рабочего в дальнейшем росте выработки и в максимальном использовании резервов производства на своем рабочем месте.

§ 17. При коллективной (бригадной) оплате труда сдельный заработок каждого рабочего рассчитывается на основе общих результатов труда бригады (потока, конвейера, участка, цеха). В большинстве случаев такая оплата основывается на коллективной организации труда, требующей, чтобы все рабочие, труд которых оплачивается по результатам работы данного коллектива, были объединены в одну бригаду.

Коллективный заработок, исчисляемый по общему правилу для всей бригады по коллективным сдельным расценкам, распределяется между отдельными членами бригады в соответствии с присвоенным каждому из них разрядом и отработанным временем.

Постановлением Президиума ВЦСПС от 12 апреля 1962 г. осуждена допускавшаяся на ряде промышленных предприятий, строек, совхозов уравниловка в заработной плате. Этим постановлением признана недопустимой практика, согласно которой в отдельных бригадах вводилась равная оплата для всех ее членов независимо от разряда рабочих, количества и качества затраченного ими труда. Такая оплата снижает стремление работников к повышению квалификации и подрывает принцип материальной заинтересованности («Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1962 г.», стр. 35—38).

§ 18. Если заработная плата выплачивалась работнику из общей суммы бригадного заработка с учетом его квалификационного разряда, то установление ему заработной платы без учета разряда является нарушением трудового договора (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 10 января 1972 г. по делу Савосина — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 5, стр. 2).

Премиальная система оплаты труда

Общие вопросы премирования рабочих и служащих

§ 19. Под премированием понимается выплата рабочим и служащим денежных сумм сверх их основного заработка в целях поощрения достигнутых успехов и стимулирования дальнейшего повышения эффективности труда.

В одних случаях оно применяется в форме сдельно-премиальной или повременно-премиальной системы оплаты труда, т. е. является средством регулярного (текущего) дополнительного вознаграждения за успешный труд (см. § 23—55 комментария к настоящей статье).

В других случаях — имеет форму поощрения (награждения) отличившихся рабочих и служащих, осуществляемого вне системы оплаты труда (см. § 75—77 комментария к настоящей статье и комментарий к ст. 131 КЗоТ).

§ 20. Премиальная система оплаты труда предусматривает объективные, заранее установленные показатели и условия премирования, дающие возможность определять точный размер премий, причитающихся работникам за определенный период времени. Суммы, выплаченные в соответствии с премиальными системами оплаты труда, учитываются при исчислении среднего заработка рабочего или служащего. Споры о выплате этих премий рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, ФЗМК и суде.

§ 21. Источниками премирования являются: фонд заработной платы, фонд материального поощрения, а также ряд других специальных поощрительных фондов (например, фонд ширпотреба, фонд поощрения выпуска новых и улучшенных товаров народного потребления), образование и порядок расходования которых определены законодательными актами.

§ 22. В строго определенных случаях работникам отдельных категорий могут выплачиваться премии за счет других организаций, находящихся в договорных отношениях с предприятиями, в которых они заняты (см. § 77).

§ 23. Премирование рабочих и служащих промышленных предприятий осуществляется в соответствии с Типовым положением о премировании, утвержденным Госкомтрудом и ВЦСПС 4 февраля 1967 г., с дополнениями и изменениями, внесенными 28 сентября 1972 г., 1 августа 1973 г. и 12 октября 1973 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 4; 1972 г. № 12; 1973 г. № 12). В дальнейшем были утверждены Типовые положения о премировании работников других отраслей народного хозяйства, как-то: железнодорожный и автотранспорт, связь, торговля, коммунальное хозяйство, строительство и т. д.

§ 24. Типовые положения о премировании содержат необходимые исходные данные, определяющие задачи премирования, примерные показатели и условия, порядок установления, начисления и выплаты премий, повышения или понижения их размера.

§ 25. На основании Типовых положений на предприятиях администрацией по согласованию с комитетом профсоюза разрабатываются локальные (местные) положения о премировании. При этом учитывается характер и условия труда многообразных категорий и групп рабочих и служащих, занятых на данном производстве.

О введении в действие премиального положения, об изменении или отмене его работники предприятия предупреждаются не позднее чем за 2 недели.

Показатели, условия и размеры премирования устанавливаются ежегодно при утверждении годового плана (п. 30 Типового положения от 4 февраля 1967 г.).

Премирование рабочих за улучшение основной производственной деятельности предприятий

§ 26. Премирование рабочих может быть индивидуальным и коллективным. Индивидуальное премирование осуществляется за достижение показателей по работе данным работником, в частности

за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки.

При коллективном премировании всей группе рабочих начисляется одна премия, а затем она распределяется между членами коллектива, по общему правилу, пропорционально их заработку за учитываемый период времени.

На практике возможно сочетание индивидуального премирования с введением коллективных показателей премирования: премия ставится в зависимость от выполнения коллективных производственных показателей, но начисляется отдельно каждому рабочему.

§ 27. Рабочие премируются как из фонда заработной платы, так и из фонда материального поощрения.

Из фонда заработной платы рабочие премируются, как общее правило, на основе учета индивидуальных результатов работы за улучшение количественных показателей, приводящих к росту выпуска продукции.

Премии из фонда материального поощрения выплачиваются преимущественно на основе учета коллективных итогов труда за достижение таких показателей, как улучшение качества выпускаемой продукции, за экономию материальных ценностей.

Средства из фонда материального поощрения могут использоваться на увеличение премий за рост производительности труда и улучшение качества выпускаемой продукции, выплачиваемых рабочим из фонда заработной платы по действующим премиальным системам (п. 28 Типового положения о премировании в редакции 28 сентября 1972 г.).

§ 28. Достижению основных целей премирования служит правильный выбор показателей и условий премирования.

§ 29. Показатели премирования рабочих устанавливаются при разработке премиального положения предприятия.

Перечень примерных показателей премирования дан в п. 1 Типового положения о премировании, утв. 4 февраля 1967 г.

Рабочие могут премироваться:

за выполнение установленных показателей премирования;

за перевыполнение установленных показателей премирования;

за выполнение и перевыполнение установленных показателей премирования.

При этом выполнение количественных показателей должно быть увязано с выполнением показателей, характеризующих качество работы.

§ 30. Госкомтруд и ВЦСПС рекомендовали предприятиям и организациям шире использовать премирование за рост производительности труда, снижение нормируемой трудоемкости изделий, выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки, увеличение удельного веса продукции высшей категории и новых и улучшенных товаров народного потребления, сдачу продукции с первого предъявления без дефектов, повышение удельного веса высшего и первого сортов, уменьшение брака и другие показатели улучшения качества продукции (п. 2 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 28 сентября 1972 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

§ 31. Руководителям предприятий разрешено по согласованию с ФЗМК предусматривать для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков более высокие размеры премий за выполнение и перевы-

полнение технически обоснованных норм выработки (времени), нормированных и плановых заданий, превышение норм обслуживания, рассчитанных на основе межотраслевых, отраслевых и других более прогрессивных нормативов по труду, а также за снижение нормированной трудоемкости изделий (работ) (п. 1 «а» пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 октября 1973 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 12).

§ 32. Помимо показателей в премиальных положениях устанавливаются условия премирования.

Основное их назначение заключается в том, чтобы исключить необоснованное премирование работников в тех случаях, когда достижение положительных результатов в одной области производства сопровождается ухудшением итогов работы в другой области хозяйственно-производственной деятельности предприятия.

Соблюдение условий премирования необходимо для возникновения у работника права на получение премии. Несоблюдение предусмотренных условий премирования исключает возможность выплаты премии, даже если работником выполнены установленные показатели премирования.

§ 33. Размеры премий для всех категорий рабочих устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза. Более высокие размеры премий предусматриваются для рабочих, занятых на наиболее важных ответственных работах, производствах со сложными технологическими процессами, при освоении образцов новой техники и новых видов продукции (п. 4 Типового положения о премировании).

§ 34. Премии, выплачиваемые рабочим из фонда заработной платы, не должны превышать общих предельных размеров премий, установленных для данной отрасли народного хозяйства (как правило, не свыше 0,4 тарифной ставки, оклада, сдельного заработка премируемого работника).

Госкомтруду предоставлено право совместно с ВЦСПС повышать в необходимых случаях максимальные размеры премий, установленные по отраслям промышленности:

рабочим при переводе их со сдельно оплачиваемой работы на повременно оплачиваемую работу, выполняемую по технически обоснованным нормируемым заданиям или нормам обслуживания,— за улучшение качества продукции, расширение зон обслуживания и за выполнение других показателей;

рабочим, занятым на сдельно оплачиваемой работе, — за выполнение и перевыполнение технически обоснованных норм выработки.

При введении для рабочих повышенных в соответствии с настоящим постановлением размеров премий должны быть соблюдены установленные соотношения в темпах роста производительности труда и заработной платы (пост. Совета Министров СССР от 5 июня 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 14, ст. 94).

§ 35. Премии, выплачиваемые за счет средств фонда материального поощрения, предельными размерами не ограничиваются.

Размер премий за снижение затрат сырья, материалов и других материальных ценностей находится в непосредственной связи с суммой полученной экономии: общая сумма выплачиваемых рабочим премий не должна превышать 50% суммы экономии, полученной по

участку, бригаде, цеху в сравнении с установленными нормативами их расходования (п. 4 Типового положения о премировании).

§ 36. В период проведения работ по созданию, внедрению и освоению новой техники руководителям предприятий разрешено переводить по согласованию с фабзавместкомом рабочих, участвующих в таких работах, на срок до 6 месяцев (по отдельным сложным видам новой техники до 1 года) на повременно-премиальную оплату труда с применением тарифных ставок сдельщиков и выплатой премий в размере до 40% за качественное и досрочное выполнение работ (п. 26 постановления ВСНХ СССР Совета Министров СССР от 25 августа 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 15, ст. 105).

§ 37. Рабочие премируются, как правило, по результатам работы за месяц. В случае необходимости другие периоды премирования устанавливаются для рабочих руководителем предприятия по согласованию с ФЗМК.

§ 38. Допускается выплата премий лицам, проработавшим неполный расчетный период. Работникам, вновь поступившим на работу, премия за отработанное время в первом месяце работы может быть выплачена по усмотрению руководителя предприятия.

Работники, увольняющиеся в связи с призывом в Советскую Армию, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, переходом на пенсию, по сокращению штатов и другим уважительным причинам, получают премию за фактически отработанное время в данном расчетном периоде.

Вопрос о том, является ли причина увольнения по собственному желанию уважительной, в каждом отдельном случае решает администрация по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза. В тех случаях, когда работник уволился, отработав полный расчетный период, за который выплачивается премия, ему должна быть выплачена премия независимо от причин увольнения, если он принимал участие в выполнении заданий, за которые установлена премия (пп. 6 и 26 Типового положения о премировании).

§ 39. Премии начисляются на заработок рабочего по сдельным расценкам или тарифным ставкам (окладам) за фактически отработанное время (в последнем случае имеется в виду тарифная ставка присвоенного рабочему разряда).

За работу в праздничные дни и сверхурочное время премия начисляется на заработок по одинарным сдельным расценкам или на одинарную тарифную ставку (оклад).

Основанием для начисления премии являются данные бухгалтерской отчетности или оперативного учета (пп. 7 и 9 Типового положения о премировании).

§ 40. Премии, начисленные рабочим, утверждаются руководителем предприятия или начальником цеха (производства) по представлению мастера, начальника установки или другого должностного лица, возглавляющего производственный участок.

Причитающиеся работнику премиальные суммы должны быть выплачены ему не позднее месячного срока после завершения расчетного периода.

§ 41. Премии за счет фонда заработной платы выплачиваются рабочим в соответствии с достигнутыми показателями независимо от состояния расходования фонда заработной платы по участку, цеху, производству или предприятию (пп. 10, 11 и 25 Типового положения

о премировании). Следовательно, премии должны быть выплачены и в тех случаях, когда фонд заработной платы, выделенный соответствующему подразделению, перерасходован.

Премирование рабочих из фонда материального поощрения производится только в пределах этого фонда.

Премирование руководящих, инженерно-технических работников и служащих за улучшение основной производственной деятельности предприятия

§ 42. Руководящие, инженерно-технические работники и служащие премируются из фонда материального поощрения в пределах той части фонда, которая выделяется на премирование этой категории работников. Премируются они, как правило, по коллективным результатам труда.

§ 43. Руководящие работники предприятий (к ним относятся директор, его заместители, главный инженер, главный экономист, главный бухгалтер, старший бухгалтер на правах главного, начальники планового отдела и отдела технического контроля) и работники аппарата управления предприятием премируются за выполнение и перевыполнение плана по реализации продукции (прибыли), рентабельности производства, заданий по росту производительности труда и удельному весу новой продукции (продукции высшей категории, новых и улучшенных товаров народного потребления).

Министерствам и ведомствам с участием ЦК профсоюза предоставлено право в отдельных отраслях (производствах) применять другие показатели премирования (п. 13 Типового положения о премировании).

§ 44. Показатели премирования инженерно-технических работников и служащих производств, цехов, служб и участков предприятия устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с фабзавместкомом с учетом конкретных задач, стоящих перед каждым структурным подразделением, а также значения их в повышении эффективности производства.

Наиболее распространенными являются такие показатели премирования, как выполнение и перевыполнение плана по объему производства, номенклатуре изделий, получению прибыли, производительности труда; выполнение работ в срок или досрочно; соблюдение высокого качества продукции и ритмичности производства и т. д. (п. 16 Типового положения о премировании). Практика показала, что показателей премирования должно быть немного — один-два, но их содержание должно как можно более точно отражать основные для данного структурного подразделения стороны производственной деятельности.

§ 45. Помимо показателей премирования разрабатываются основные условия премирования. Они устанавливаются как для руководящих работников и работников аппарата управления, так и для всех других инженерно-технических работников и служащих предприятия.

Условия премирования руководящих работников и работников аппарата управления предприятия определяются вышестоящей организацией с участием соответствующего комитета профсоюза. В качестве обязательного условия премирования предусмотрено выполнение

плана по важнейшей номенклатуре производства (групповому ассортименту), учитываемое при образовании фонда материального поощрения (п. 14 Типового положения о премировании).

§ 46. Наряду с основными условиями премирования, при невыполнении которых премии не выплачиваются, могут устанавливаться дополнительные условия премирования, дающие возможность более полно учитывать достижения, конкретную обстановку и характер работы в цехе, отделе заводоуправления, более точно определять роль каждого из участников коллектива в выполнении возложенных на него обязанностей.

Невыполнение дополнительных условий премирования служит основанием для уменьшения размера премий, но не более чем на 50% (п. 81 Типового положения о премировании).

§ 47. Размеры премий для руководящих работников предприятий за выполнение и перевыполнение показателей устанавливаются вышестоящей организацией с участием соответствующего комитета профсоюза. Они не могут превышать среднего размера премий инженерно-технических работников и служащих по предприятию в целом (в процентах к их должностным окладам).

Остальным инженерно-техническим работникам и служащим размеры премий устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза дифференцированно по производствам, цехам, службам, участкам, отделам и другим подразделениям исходя из объема и сложности плановых заданий, достигнутого уровня использования производственных фондов, а также значения структурных подразделений в системе предприятия.

Премии за выполнение производственных показателей, как правило, выплачиваются всем работникам, входящим в данное структурное подразделение. При этом по каждому структурному подразделению премии устанавливаются в одинаковом размере в процентах к их должностным окладам (п. 20 Типового положения о премировании).

§ 48. Общая сумма премий всех видов, выплачиваемая директорам предприятий, их заместителям, главным инженерам, главным экономистам, главным (старшим) бухгалтерам, начальникам плановых отделов и отделов технического контроля, не может превышать четырех месячных должностных окладов в год или по решению вышестоящей организации одного оклада в квартал. При таком суммировании премий не принимаются во внимание премии из фонда материального поощрения за основные результаты хозяйственной деятельности.

Министрам, руководителям ведомств, Советам Министров автономных республик, облисполкомам предоставлено право разрешать по согласованию с соответствующими профсоюзными органами выплачивать директору, главному инженеру и заместителю директора отдельных промышленных предприятий премии за создание и внедрение новой техники, а также премии по итогам Всесоюзного и республиканского социалистического соревнования в сумме до двух месячных окладов в год сверх указанного выше предельного размера премий («Социалистический труд» 1970 г. № 6, стр. 47; № 12, стр. 131; Инструкция о порядке контроля Государственным банком СССР за расходованием фондов заработной платы — «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 5).

§ 49. Руководящие, инженерно-технические работники и служащие премируются по месячным или квартальным результатам работы. В отдельных случаях по решению вышестоящей организации, согласованному с соответствующим комитетом профсоюза, устанавливаются иные сроки премирования (п. 21 Типового положения о премировании).

§ 50. Руководителям предприятий разрешено за счет экономии, полученной при освоении новых норм выработки, на основе внедрения организационно-технических мероприятий премировать мастеров и других инженерно-технических работников производственных участков, принимавших непосредственное участие в разработке и внедрении указанных организационно-технических мероприятий (п. 34 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г.; разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 19 декабря 1973 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 2).

§ 51. Премии инженерно-техническим работникам и другим служащим начисляются на должностной оклад. Если выплачиваемые работнику надбавки выплачиваются сверх оклада и, следовательно, не образуют нового должностного оклада, они не должны учитываться при исчислении премий (например, надбавки, предусмотренные в комментарии к ст. 81 КЗоТ, § 19, 21, 22).

§ 52. Основанием для начисления премии руководящим работникам предприятия и работникам аппарата управления предприятия являются данные бухгалтерской отчетности, а для начисления премий работникам производств, служб, цехов и участков — данные бухгалтерской отчетности и оперативного учета.

Премии утверждаются:

руководящим работникам предприятия — вышестоящей организацией;

остальным инженерно-техническим работникам и служащим — руководителем предприятия (пп. 23 и 24 Типового положения о премировании).

Премирование рабочих и служащих за улучшение отдельных сторон производственной деятельности

§ 53. Наряду с системой премирования за выполнение основных производственных показателей на предприятиях применяется значительное число положений о премировании рабочих и служащих за достижение дополнительных показателей, влияющих на улучшение отдельных сторон производственной деятельности предприятия.

В своей совокупности они образуют дополнительную систему премирования. Основная роль этого вида премирования состоит в том, чтобы повысить материальную заинтересованность строго определенных групп работников, выполняющих специализированные работы и задания, имеющие важное значение для развития как всего народного хозяйства, так и отдельных его отраслей.

§ 54. Каждая из дополнительных премий введена на основании специального нормативного акта, предусматривающего порядок ее выплаты. Этим актом определяется строго очерченная и притом сравнительно узкая сфера действия данного вида премирования, не совпадающая со сферой действия, охватываемой содержанием Типового положения о премировании рабочих и служащих. На основании

постановлений высших регулирующих органов Госкомтрудом совместно с ВЦСПС издаются соответствующие Положения о порядке применения данного вида премирования. Премии по таким Положениям выплачиваются с учетом степени участия работника в достижении тех или иных показателей в работе.

§ 55. К наиболее распространенным видам премирования за улучшение отдельных сторон производственной деятельности относятся:

а) премии за экономию топлива, электрической и тепловой энергии, предусмотренные пост. Совета Министров СССР от 27 октября 1965 г. (СП СССР 1965 г. № 23, ст. 174; см. также СП СССР 1968 г. № 13, ст. 13; 1969 г. № 24, ст. 144) и Положением о премировании, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 26 ноября 1965 г., с последующими изменениями и дополнениями («Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 1; 1967 г. № 8; 1968 г. № 7; 1971 г. № 1);

б) премии за сбор и отгрузку лома черных и цветных металлов, выплачиваемые в соответствии с Положением, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 26 октября 1960 г., с последующими изменениями и дополнениями («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 3). Первоначально Положение было введено на срок до 1 января 1963 г., однако по истечении этого срока его действие ежегодно продлевается;

в) премии, выплачиваемые работникам за высококачественное изготовление и своевременную отгрузку продукции на экспорт в соответствии с Положением, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 8 декабря 1964 г., с последующими изменениями и дополнениями («Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 2; 1975 г. № 1).

Повышение и уменьшение размера премий

§ 56. При принятии и выполнении встречных планов на основе развертывания социалистического соревнования премии устанавливаются и выплачиваются в повышенных размерах (см. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 1 августа 1973 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 12).

§ 57. Руководителю предприятия предоставлено право по согласованию с фабзавместкомом изменять размер причитающихся работникам премий как в сторону повышения, так и в сторону понижения (в пределах 25%). Такое повышение или понижение размера премий должно производиться с учетом качества выполняемой работы и личного вклада, внесенного данным работником в общие итоги производственной деятельности (п. 24 Типового положения о премировании).

Это правило имеет преимущественное значение при определении окончательного размера премиального вознаграждения, выплачиваемого участникам коллектива инженерно-технических работников и служащих, занятых в каком-либо определенном структурном подразделении предприятия, поскольку премии им начисляются в одинаковом размере в процентах к их должностным окладам.

§ 58. Госкомтруд и ВЦСПС рекомендовали руководителям предприятий по согласованию с фабзавместкомом повышать до 25% размеры премий для мастеров, старших мастеров, начальников участков, смен, инженерно-технических работников производств и цехов, в которых не менее чем для 80% рабочих применяются нормы выра-

ботки (времени), обслуживания, а также нормирование и плановые задания, рассчитанные на основе межотраслевых, отраслевых и других, более прогрессивных нормативов по труду. Конкретные размеры повышения премий устанавливаются на предприятии в зависимости от удельного веса рабочих, которые работают по указанным напряженным нормам (заданиям) (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 октября 1973 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 12).

§ 59. Повышение и понижение размера премий в пределах 25% (§ 57) применяется и по отношению к рабочим. Однако оно распространяется на рабочих в тех случаях, когда труд их оплачивается в зависимости от коллективных результатов работы (бригады, участка), а премии распределяются между ними пропорционально начисленной заработной плате (п. 8 Типового положения о премировании).

§ 60. Основанием для уменьшения начисленных премий до 50% является невыполнение дополнительных условий премирования, которые устанавливаются при премировании руководящих, инженерно-технических работников и служащих (§ 46).

Данное правило (предусмотренное п. 18 Типового положения о премировании) имеет целью побудить работников к устранению недочетов на определенных участках их трудовой деятельности.

В ряде местных премиальных положений оговорено, что в зависимости от уровня выполнения дополнительных условий размер премии может не только понижаться, но и повышаться.

§ 61. Право лишать работников премии (полностью или частично) предоставлено руководителям предприятий и руководителям вышестоящих организаций, а в отношении рабочих — также и начальникам цехов (самостоятельно или по представлению мастера), как правило, без согласования этого вопроса с профсоюзным комитетом.

Основаниями для лишения или уменьшения премий являются:

а) нарушение производственных и технологических инструкций и другие производственные упущения (§ 62—64);

б) особо предусмотренные в законодательстве случаи нарушений порядка работы, совершенные руководящими работниками (§ 65);

в) прогул без уважительных причин (§ 67), хулиганские действия (§ 68) и пьянство (§ 69).

§ 62. Перечень производственных упущений, за которые работники могут быть лишены премий, устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза и включается в заводское положение о премировании.

К производственным упущениям со стороны рабочих относят, например, нарушение установленного технологического процесса; изготовление недоброкачественной продукции; невыполнение указаний администрации, связанных с производственной деятельностью; нарушение правил техники безопасности; допущение аварий и т. д.

§ 63. Неправильным является лишение рабочего права на премию за незначительные нарушения трудовой дисциплины, непосредственно не связанные с нарушением производственного процесса и не влияющие на нормальный ход работы (письмо Госкомтруда и ВЦСПС от 28 декабря 1960 г. — «Социалистический труд» 1961 г. № 5, стр. 142).

§ 64. Производственными упущениями инженерно-технических работников являются, например, такие проступки (неправильные, ошибочные действия), как: задержка проведения в жизнь мероприя-

тий по внедрению новой техники и технологии; отсутствие должного контроля за соблюдением правил по технике безопасности; неудовлетворительное состояние работы по техническому нормированию; допущение непроизводительных расходов вследствие ошибок, выявленных в технической документации, расчетах, конструкциях. При разработке перечней производственных упущений в них обязательно должны учитываться все действия, могущие затруднить выполнение предприятием заданий и обязательств по поставкам продукции в номенклатуре, соответствующей заключенным договорам и принятым к исполнению нарядам (п. 27 Типового положения о премировании).

На практике на предприятиях уменьшение премий, причитающихся руководящим и инженерно-техническим работникам, применяется и за проступки, отрицательно сказывающиеся на производстве, совершенные другими лицами, трудом которых они руководят.

§ 65. Нормативными актами особо предусмотрены основания для лишения или уменьшения размеров премий руководящим работникам предприятий и в ряде случаев работникам аппарата управления предприятий. Приведем важнейшие из них:

а) невыполнение заданий по росту производительности труда и удельному весу продукции высшей категории, новых и улучшенных товаров народного потребления (п. 13 Типового положения о премировании;

б) представление в органы ценообразования проектов оптовых и розничных цен с преднамеренно завышенными производственными затратами (п. 27 Типового положения о премировании);

в) невыполнение календарных планов пересмотра норм и предусмотренных в коллективных договорах обязательств администрации по снижению нормируемой трудоемкости изделий (работ), повышению уровня нормирования и производительности труда (п. 3 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 октября 1973 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 12);

г) предъявление или оплата бестоварных расчетных документов (п. 8 пост. Совета Министров СССР от 22 августа 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 18, ст. 106);

д) невыполнение обязательств по поставкам продукции в количестве, сроках и по номенклатуре (ассортименту) в соответствии с заключенными договорами (принятыми к исполнению нарядами) и заказами-нарядами внешнеторговых организаций (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 10 июня 1974 г. — «Социалистический труд» 1974 г. № 9, стр. 157);

е) невыполнение в установленные сроки, согласованные с органами рыбоохраны, санитарного надзора и органами по использованию и охране водных ресурсов, мероприятий по предотвращению загрязнения рыбохозяйственных водоемов (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 26 октября 1966 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 1);

ж) перерасход фонда заработной платы по вине руководящих работников предприятий. Премии, начисленные руководящим работникам аппарата управления предприятий, при относительном перерасходе фонда заработной платы по предприятию в целом уменьшаются на сумму допущенного перерасхода, но не более чем на 50% от начисленных премий (п. 31 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г.).

К числу лиц, ответственных за расходование фонда заработной платы, относятся руководители предприятий, их заместители, начальники отделов, производств, главные (старшие) специалисты, начальники цехов и другие работники, должности которых указаны в специальном перечне, утвержденном Госкомтрудом и ВЦСПС 28 февраля 1959 г., с последующими дополнениями («Бюллетень» Госкомтруда 1959 г. № 1; 1964 г. № 10; 1966 г. № 3).

§ 66. Работник может быть лишен премии, если доказана его вина в нарушении соответствующих инструкций или правил.

Недопустимо лишение премий целой группы работников (бригады, смены, отдела) без учета вины каждого из членов группы.

Нельзя также лишать премии за производственные упущения, не предусмотренные в перечне.

§ 67. Независимо от применения мер дисциплинарного или общественного взыскания рабочий или служащий, допустивший прогул, лишается производственной премии полностью или частично. Прогульщиками считаются также лица, появившиеся на работе в нетрезвом виде (см. пп. 25 и 27 Типовых правил внутреннего трудового распорядка; п. 27 Типового положения о премировании от 4 февраля 1967 г.). Следовательно, при прогуле или появлении на работе в нетрезвом виде лишение премии или уменьшение ее размера является не правом, а обязанностью руководителя предприятия.

§ 68. В случае привлечения к административной или уголовной ответственности, а также применения мер общественного воздействия за хулиганство работники могут лишаться премии. При этом не имеет значения, связан совершенный работником хулиганский проступок с работой или нет. Как исключение из общего правила лишение премий в подобных случаях производится администрацией по согласованию с фабзавместкомом (ст. 18 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1966 г. № 30, ст. 595).

§ 69. Администрация предприятий вправе по согласованию с фабзавместкомом лишать полностью или частично премий на производстве лиц, к которым в течение года неоднократно применялись меры административного или общественного воздействия за пьянство (ст. 3 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 июня 1972 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 25, ст. 639).

Поскольку работники, появившиеся на работе в нетрезвом виде, должны лишаться премии (как прогульщики), указанное правило на практике применяется в основном к случаям пьянства после работы на территории предприятия, а также к случаям пьянства в общественных местах, на улице, по месту жительства и т. д.

Тем же Указом установлено, что бригадиры, мастера, начальники участков, смен и другие хозяйственные руководители, допускающие распитие подчиненными им работниками спиртных напитков на производстве, а также не принимающие мер к отстранению от работы лиц, находящихся в состоянии опьянения, привлекаются к дисциплинарной ответственности, а в случаях, предусмотренных законом,— к уголовной ответственности.

Пассивность хозяйственных руководителей к вопросам укрепления трудовой дисциплины и потворство пьянству являются серьез-

ным упущением в работе, за что они сами могут быть полностью или частично лишены премии.

§ 70. Лишение работника премии или снижение ее размера производится только за тот расчетный период, в котором имело место упущение в работе, совершен прогул или хулиганские действия. Каждый случай лишения премии или снижения ее размера объявляется приказом (распоряжением) по цеху или предприятию с обязательным указанием причин, по которым работник лишен премии.

На практике на большинстве предприятий до издания приказа от работника требуется представить объяснения по поводу его действий (бездействия), связанных с данным поступком.

§ 71. Лишение работника премии (депремирование) не может служить препятствием для наложения на него в случае нарушения правил внутреннего трудового распорядка дисциплинарного взыскания, а также привлечения его в установленном порядке к материальной ответственности (например, при выпуске бракованной продукции).

§ 72. В судебной практике при разрешении конкретных дел, связанных с взысканием премий, были высказаны следующие соображения:

а) работники, полностью выполнившие показатели, предусмотренные Положением о премировании, вправе требовать выплаты премий. Не должны приниматься во внимание ссылки работников, что невыполнение показателей произошло не по их вине («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1967 г. № 3, стр. 9);

б) денежные суммы, полученные в виде премии в результате неправомерных действий ответственных работников, в частности путем неправильного включения своих фамилий в общую ведомость, должны взыскиваться в судебном порядке с лиц, незаконно получивших премии («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1967 г. № 3, стр. 10);

в) правильным является отнесение к производственным упущениям инженерно-технических работников таких нарушений, как уход с работы раньше установленного времени и оставление производства без соответствующего технического контроля («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1963 г. № 5, стр. 7);

г) необоснованными являются приказы администрации предприятий о лишении премии за проступки, непосредственно не связанные с нарушением производственного процесса, в частности за отказ от выполнения работы, не входящей в круг обязанностей работника («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 1, стр. 10; см. также «Научный комментарий судебной практики за 1970 г.» М., 1970, стр. 28—29).

§ 73. Органами прокуратуры был опротестован незаконный приказ администрации, которым был снижен на 10% размер месячного премиального вознаграждения всем работникам предприятия, не принимавшим участия в работе народной дружины («Социалистическая законность» 1967 г. № 8, стр. 86).

Премирование вне премиальных систем

§ 74. Премирование рабочих и служащих, осуществляемое предприятием вне премиальной системы оплаты труда, как правило, предполагает выплату премий, не обусловленных достижением работ-

ником заранее точно определенных показателей. Такого рода премии являются одним из средств материального стимулирования (награждения) отличившихся рабочих и служащих.

§ 75. Наибольшее распространение из числа указанных выше премий имеют единовременные премии. Решения о выплате этих премий принимаются руководителями различных рангов в отношении подчиненных им работников по согласованию с профсоюзным органом. Единовременные премии выплачиваются мастером (за счет средств, ежемесячно выделяемых им для этой цели), администрацией предприятия (за счет фонда материального поощрения и ряда других поощрительных фондов), министром (за счет особого фонда).

При выплате единовременных премий учитываются не только выполнение рабочим и служащим на должном уровне функций, обусловленных трудовым договором, но и моральные факторы, характеризующие сознательное отношение работника к труду, его инициативность, творческий подход к порученному делу и т. д. На практике единовременные премии выплачиваются за добросовестное исполнение работником возложенных на него обязанностей; за достижение высоких трудовых показателей в ходе социалистического соревнования; за активное участие в осуществлении мероприятий, имеющих существенное значение для данного предприятия (например, за создание и внедрение новой техники, за содействие изобретательству и рационализации); за выполнение особо важных производственных заданий.

Подробнее о единовременных премиях, выдаваемых рабочим и служащим в качестве поощрения за успехи в работе, см. комментарий к ст. 131 КЗоТ.

§ 76. В предусмотренных законодательством случаях разовые премии работникам выплачиваются за счет средств других организаций (см. § 22). Так, начальникам железных дорог и их отделений предоставлено право премировать работников предприятий, обслуживающих железные дороги, работа которых способствовала улучшению использования подвижного состава (п. «а» ст. 5 пост. Совета Министров СССР от 23 июня 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 15, ст. 101).

В дальнейшем аналогичное право получили руководители предприятий гражданской авиации, автохозяйств и некоторые другие.

Статья 84. КЗоТ РСФСР. Вознаграждение по итогам годовой работы

В дополнение к системам оплаты труда может устанавливаться вознаграждение рабочим и служащим предприятий и организаций по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием, организацией. Размер вознаграждения определяется с учетом результатов труда рабочего или служащего и продолжительности его непрерывного стажа работы на предприятии, в организации.

Положение о порядке выплаты вознаграждения по итогам годовой работы утверждается администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. Статья 84 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 4 ст. 38 Основ.

§ 2. В КЗоТ Литовской ССР (ст. 96) нет указаний о порядке утверждения на предприятиях (в организациях) положений о выплате ежегодного вознаграждения.

§ 3. Вознаграждение по итогам годовой работы выплачивается в дополнение к системам оплаты труда. Следовательно, это особый вид выплат, начисляемых работнику сверх заработка, полученного им по основным (сдельной и повременной) и дополнительным (сдельно-премиальной и повременно-премиальной) системам оплаты труда.

Основная цель введения этого вида вознаграждения состоит в том, чтобы всемерно стимулировать усилия всего коллектива работников, направленные на планомерное повышение производственно-хозяйственной деятельности предприятия, и непосредственно заинтересовать каждого из работников в увеличении трудового вклада, вносимого лично им в общие итоги работы предприятия.

§ 4. Выплата вознаграждения работникам предприятий за улучшение общих годовых итогов работы производится за счет части фонда материального поощрения в соответствии с полученной ими заработной платой и с учетом продолжительности непрерывного стажа работы на данном предприятии. Руководителям предприятий предоставляется право по согласованию с профсоюзной организацией уменьшить или увеличить работникам эти поощрительные выплаты в зависимости от результатов их работы (п. 32 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г.).

§ 5. При выполнении и перевыполнении годовых планов по реализации продукции (или прибыли) и расчетной рентабельности на выплату вознаграждения за общие результаты работы предприятий по итогам за год кроме средств, предназначенных по смете для этой цели, могут быть также направлены свободные остатки средств по другим статьям сметы фонда материального поощрения.

При невыполнении годовых планов заданий по реализации продукции (прибыли) и расчетной рентабельности вознаграждение выплачивается в пониженных размерах в пределах фонда материального поощрения, начисленного по установленным нормативам по итогам работы за год, за вычетом выплат, произведенных в течение года.

Конкретные размеры понижения вознаграждения по итогам работы за год устанавливаются вышестоящей организацией по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза (п. 40 Основных положений об образовании и расходовании поощрительных фондов, утв. 23 мая 1972 г.).

§ 6. В действующем законодательстве изложены лишь основные правила о выплате указанного вознаграждения. Предприятиям (организациям) предоставлены широкие возможности для самостоятельного решения большого круга вопросов, возникающих при выплате вознаграждения.

§ 7. Министерства по согласованию с ЦК профсоюзов издают рекомендации о порядке выплаты вознаграждения за годовые итоги работы в данной отрасли народного хозяйства. На основе этих рекомендаций администрация по согласованию с фабзавместкомом разрабатывает местные (заводские) положения. В этих положениях определяется круг поощряемых работников, порядок учета различных видов заработка, установления стажа работы, исчисления размера выплат, а также увеличения и уменьшения начисляемого воз-

награждения. При разработке положений принимаются во внимание конкретные условия производства и труда, а также данные, характеризующие личный состав занятых на предприятии работников.

§ 8. В круг лиц, на которых распространяется право на получение ежегодного вознаграждения, входят состоящие в штате предприятия рабочие, руководящие и инженерно-технические работники, служащие, младший обслуживающий персонал, работники охраны, ученики, т. е. все члены коллектива, обладающие необходимым стажем непрерывной работы, честно и добросовестно выполнившие условия, предусмотренные действующим на предприятии Положением. В порядке исключения вознаграждение выплачивается работникам профсоюзных дворцов культуры, домов культуры, домов культуры и техники, домов культуры школьника, домов техники, станций юного техника, клубов, вагонов-клубов, автоклубов, библиотек, красных уголков, агитсудов и плавбаз, состоящих на балансе указанных предприятий и организаций (см. «Экономическая газета» 1974 г. № 37).

§ 9. Положения о выплате ежегодного вознаграждения, утверждаемые на предприятиях, предусматривают конкретные размеры выплачиваемых работникам сумм, находящиеся в определенном соотношении со стажем их непрерывной работы на данном предприятии. Первоначальное вознаграждение выплачивается работникам, проработавшим не менее календарного года на данном предприятии.

§ 10. На подавляющем большинстве предприятий сложилась практика, согласно которой в непрерывный стаж работы включается все время непрерывной работы на данном предприятии: служба в Советской Армии и работа на выборных должностях, если работник до и после этих перерывов работал на данном предприятии.

Стаж не считается прерванным, но в него не засчитывается время отсутствия работника на предприятии в связи с пребыванием его на обучении в высших и средних специальных учебных заведениях, профтехучилищах, технических училищах, школах ФЗУ, нахождением по заданию предприятий или вышестоящего хозяйственного органа в заграничных командировках, пребыванием в отпуске без сохранения заработной платы по уходу за ребенком.

§ 11. На предприятиях выработаны различные способы определения размеров ежегодного вознаграждения. Однако общим для них является то, что исходным для его исчисления служит начисленная работнику заработная плата за год работы.

В подсчет включаются, как правило, все выплаты, произведенные работнику из фонда заработной платы (за исключением единовременного вознаграждения за выслугу лет и других единовременных выплат), и все выплаты из фонда материального поощрения (за исключением единовременных премий, выплат в качестве материальной помощи и вознаграждения по итогам годовой работы, выплаченного за предыдущий год).

§ 12. На одних предприятиях размер вознаграждения определяется в твердом количестве средних дневных заработков, исходя из полученной за год заработной платы. На других предприятиях подлежащая выплате сумма устанавливается в процентном отношении к среднемесячному заработку работника. Наконец, на отдельных предприятиях вознаграждение исчисляется исходя из определенного процента от общей суммы, выплаченной работнику за год заработной

платы, с применением коэффициентов, установленных по группам работников в зависимости от их стажа.

§ 13. На большинстве предприятий установлены 4—5 стажевых групп при предельном стаже для увеличения выплаты годового вознаграждения 10—15 лет. В соответствии с этим определены и соотношения размеров выплат при минимальном и максимальном стаже работы — 1 : 2, 1 : 2,5 или 1 : 3 (пост. ВЦСПС от 12 марта 1971 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1971 г.»).

Например, на Харьковском тракторном заводе установлены 4 группы, по которым дифференцируется размер годового вознаграждения: работающие от 1 года до 3 лет, от 3 до 5, от 5 до 10 и свыше 10 лет. На такие же группы по стажу распределены работники завода «Ростсельмаш». Проработавшим на заводе до 3 лет вознаграждение по итогам года выплачивается в размере 25% среднемесячного заработка, свыше 3 до 5 лет — 36%, от 5 до 10 лет — 54%, более 10 лет — 72%.

§ 14. На предприятиях сложилась сравнительно устойчивая практика увеличения и уменьшения размера вознаграждения, исчисленного на основе соответствующей шкалы, предусмотренной в Положении. Увеличение размера вознаграждения применяется в отношении работников, особо отличившихся в выполнении производственного плана, достигших наиболее высоких показателей по производительности труда и улучшении качества продукции; активных участников внедрения новой техники и мероприятий по научной организации труда. Принимаются во внимание также поощрения, полученные работником: объявление благодарности, присвоение почетных званий и др.

Уменьшение размера вознаграждения связывается с наличием у работника упущений в процессе труда (например, брак в работе), с недобросовестным отношением к исполнению трудовых обязанностей, с нарушением трудовой и производственной дисциплины, с неудовлетворительным состоянием оборудования, с авариями, происшедшими по вине работника, и т. д.

При прогуле вознаграждение может быть уменьшено или совсем не выплачено (п. 27 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 15. Причитающееся к выплате рабочим и служащим вознаграждение по итогам годовой работы утверждается руководителем предприятия по согласованию с фабзавместкомом.

Вознаграждение, предназначенное к выплате руководящему персоналу предприятий (директору, главному инженеру, заместителям директора, главному экономисту, начальнику планового отдела, главному бухгалтеру, начальнику отдела технического контроля), утверждается руководителями вышестоящих организаций по согласованию с соответствующим профсоюзным органом. Размер выплачиваемого им вознаграждения может быть уменьшен до 50% при невозмещении перерасхода фонда заработной платы (п. 101 Инструкции Госбанка СССР от 28 января 1972 г. о порядке контроля Госбанком СССР за расходованием фондов заработной платы — «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств» 1973 г. № 5).

§ 16. Споры, возникающие при выплате вознаграждения, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам, фабзавместкомах и судах.

§ 17. При помощи правильной и обоснованной выплаты вознаг-

раждения по итогам годовой работы предприятия имеют возможность оказывать существенное воздействие на улучшение различных сторон производственной деятельности рабочих и служащих, в частности и на те из них, на которые в недостаточной мере влияют существующие системы премирования, как-то: рост прибыли, повышение рентабельности производства, быстрейшее освоение новой техники, уменьшение текучести кадров.

Статья 85 КЗоТ РСФСР. Извещение рабочих и служащих о введении или изменении условий оплаты труда

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана известить рабочих и служащих о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее чем за две недели.

§ 1. Статьи 85, 86, 87 КЗоТ РСФСР содержат самостоятельные правила, они не связаны с содержанием каких-либо статей Основ.

§ 2. В КЗоТ Азербайджанской ССР аналогичной статьи нет.

§ 3. Предусмотренное ст. 85 КЗоТ правило имеет существенное гарантийное значение. Из содержания этой статьи явствует, что администрация вправе ввести новые условия оплаты труда или изменить существующие лишь по истечении двухнедельного срока, исчисляемого с момента извещения работника о предстоящих изменениях. В течение двухнедельного срока со дня извещения продолжают применяться ранее установленные условия оплаты труда.

§ 4. Статья 85 КЗоТ имеет в виду те случаи, когда работник продолжает выполнять прежнюю работу (обусловленную трудовым договором), но в установленном законом порядке вводятся новые условия оплаты труда или вносятся изменения в ранее действовавшие условия вознаграждения за труд.

§ 5. Термин «условия оплаты труда», использованный в ст. 85 КЗоТ,— широкое понятие, охватывающее всю стабильную систему вознаграждения и материального стимулирования работающих, действующую как на данном предприятии в целом, так и на конкретно-определенном участке работы.

§ 6. Статья 85 КЗоТ затрагивает два различных круга случаев. Во-первых, это случаи, когда вводятся новые или изменяются существующие условия оплаты труда, установленные для определенного коллектива. Например, по указанию регулирующих органов вводятся новые тарифные условия (ставки, оклады) или по решению администрации, согласованному с фабзавместкомом, работники, занятые на определенном участке, переводятся с одной системы оплаты труда на другую. Во-вторых, это случаи, связанные с изменением индивидуальных условий оплаты труда. Например, когда отменяется процентная надбавка, установленная для определенного инженерно-технического работника, или доплата, выплачиваемая рабочему при совмещении профессий.

Статья 86 КЗоТ РСФСР. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации

При выполнении работ различной квалификации труд рабочих-повременщиков, а также служащих оплачивается по работе более высокой квалификации.

Труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам выполняемой работы. В тех отраслях народного хозяйства, где по характеру производства рабочим-сдельщикам поручается выполнение работ, тарифицированных ниже присвоенных им разрядов, рабочим, выполняющим такие работы, выплачивается межразрядная разница, если это предусмотрено коллективным договором. Выплата производится при выполнении рабочим норм выработки и наличии разницы в разрядах не менее чем в два разряда.

§ 1. КЗоТ Молдавской ССР (ст. 91) и Армянской ССР (ст. 92) дополнены следующим указанием: «Правило о выплате межразрядной разницы не применяется в случаях, когда по характеру производства выполнение работ различных разрядов входит в круг постоянных обязанностей работника».

В КЗоТ УССР (ст. 104), Узбекской ССР (ст. 114) и Азербайджанской ССР (ст. 93) последняя часть статьи изложена следующим образом: «Размер межразрядной разницы и условия ее выплаты устанавливаются коллективными договорами».

§ 2. Рабочие-повременщики и служащие при выполнении нескольких работ, различных по своей квалификации, получают оплату за всю работу по нормам, установленным для наиболее квалифицированного труда.

§ 3. Правила об оплате труда, предусмотренные ст. 86 КЗоТ, распространяются на случаи выполнения рабочими или служащими работ в пределах одной профессии (специальности). Об оплате труда лиц, совмещающих выполнение работ по различным профессиям (специальностям), см. ст. 87 КЗоТ и комментарий к ней.

§ 4. Служащие при выполнении нескольких различных по квалификации работ получают вознаграждение за всю порученную им работу исходя из размера должностного оклада, установленного по вышеоплачиваемой должности. При этом необходимо руководствоваться характеристиками должностных обязанностей, содержащимися в квалификационном справочнике (см. комментарий к ст. 81 КЗоТ, § 7 и 8).

§ 5. Порядок оплаты труда, изложенный в § 4, не распространяется на случаи выполнения трудовых обязанностей лицами, занимающими должность с двойным наименованием, например: секретарь-машинистка, счетовод-кассир и т. д. Труд этих лиц оплачивается в размере, предусмотренном для этой объединенной должности в схеме должностных окладов.

§ 6. Рабочие-повременщики, выполняющие работы различной квалификации, в том числе работы, тарифицированные выше присвоенного им разряда, получают оплату за свой труд по наиболее высокой тарифной ставке.

§ 7. В отличие от оплаты труда рабочих-повременщиков и служащих труд рабочих-сдельщиков оплачивается по расценкам, установленным на каждую фактически выполняемую ими работу. Порядок определения сдельных расценок изложен в комментарии к ст. 105 КЗоТ.

§ 8. Администрация обязана предоставить рабочим-сдельщикам работы, расцениваемые тем разрядом, который присвоен рабочему. В тех же случаях, когда рабочим поручено изготовление изделий и выполнение операций, расцениваемых иными тарифными разряда-

ми, труд их оплачивается по расценкам, установленным для каждой фактически выполняемой работы.

§ 9. В коллективные договоры предприятий тех отраслей народного хозяйства, где выполнение такого рода работ характерно, могут быть включены правила о выплате рабочим межразрядной разницы. В этом случае рабочим-сдельщикам (при индивидуальной сдельной оплате труда), выполняющим работы, оплачиваемые по более низким разрядам, чем присвоенный им разряд, производятся доплаты к сдельному заработку в размере разницы между их тарифной ставкой и тарифной ставкой, по которой расценивается выполняемая работа. Указанные доплаты выплачиваются за фактически проработанное время при условии, что рабочий выполнил норму выработки, а различие в тарификации (между разрядом работника и разрядом выполняемой работы) составляет 2 и более разряда.

§ 10. Согласно сложившейся на большом числе предприятий практике межразрядная разница выплачивается рабочему независимо от фактического заработка (следовательно, и тогда, когда заработок рабочего превышает присвоенную ему тарифную ставку).

На предприятиях, где налажено крупносерийное производство (например, в автомобильной промышленности) и где время, фактически затрачиваемое на выполнение тех или иных операций, не учитывается, межразрядная разница выплачивается за время, установленное по норме. Правило о выплате межразрядной разницы не применяется при бригадной сдельной оплате труда, а также в тех случаях, когда по характеру производства выполнение нескольких работ, тарифицируемых различными разрядами, входит в круг постоянных обязанностей работника, что и оговорено при заключении трудового договора.

§ 11. В тех случаях, когда рабочим-сдельщикам в ходе выполнения нормированных работ (оплачиваемых по сдельным расценкам) в силу производственных причин приходится выполнять отдельные кратковременные ненормированные работы, данные работы должны оплачиваться по повременной ставке. Для выплаты в этих случаях каких-либо доплат и для сохранения за работником среднего заработка оснований в законе не имеется. Длительное выполнение рабочим-сдельщиком повременно оплачиваемых работ, связанное с известным изменением его трудовой функции, может рассматриваться при наличии определенных условий как временный перевод на другую работу в порядке ст. 26 КЗоТ (см. комментарий к этой статье).

Статья 87 КЗоТ. Оплата труда при совмещении профессий

Рабочим, выполняющим работу по нескольким профессиям (специальностям) на одном и том же предприятии, в организации, производится доплата за совмещение профессий (специальностей).

Совмещение профессий (специальностей) и размеры доплаты за совмещение в пределах, предусмотренных законодательством Союза ССР, устанавливаются администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. В КЗоТ УССР (ст. 105) и Армянской ССР (ст. 94) уточнено, что доплата за совмещение профессий и специальностей

дифференцируется в зависимости от объема, характера и сложности работ по совмещаемой профессии или специальности.

В КЗоТ Молдавской ССР (ст. 93), Туркменской ССР (ст. 88) и Эстонской ССР (ст. 99) содержится более широкая формулировка, поскольку в них говорится, что доплата производится работникам (а не рабочим).

В КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 94), Литовской ССР (ст. 99), Молдавской ССР (ст. 92) и Армянской ССР (ст. 93) дополнительно введена статья, предусматривающая оплату труда при многостаночном обслуживании. В ней предусмотрено, что при переводе рабочих-сдельщиков на обслуживание станков, машин, аппаратов сверх установленных норм оплата труда производится в повышенном размере. Размеры повышения оплаты труда определяются администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом с учетом условий работы и в пределах, установленных в централизованном порядке.

В КЗоТ Узбекской ССР (ст. 115) и Таджикской ССР (ст. 86) об оплате труда в повышенном размере при многостаночном обслуживании речь идет в той же статье, где говорится об оплате труда при совмещении профессий. При этом об оплате труда при совмещении профессий в этих КЗоТ сказано в более общей и краткой форме, чем в других КЗоТ.

Оплата труда рабочих при совмещении профессий (специальностей) и многостаночном обслуживании

§ 2. Правила, содержащиеся в ст. 87 КЗоТ, регламентируют оплату труда рабочих, совмещающих работу по нескольким профессиям (специальностям) на одном предприятии.

Возложение на рабочего наряду с его основной работой дополнительных обязанностей, не обусловленных трудовым договором, возможно лишь с его согласия.

§ 3. Для применения совмещения профессий (специальностей) с выплатой соответствующих доплат необходимо разрешение администрации предприятия, согласованное с фабзаместкомом.

На предприятиях, на которых действует Положение о предприятии, это право предоставлено директорам предприятий, использующим его во всех случаях, когда они считают совмещение целесообразным (подпункт «м» п. 81 Положения о предприятии). Такое же указание содержится в Положении о правах фабзавместкома (подпункт «и» п. 12).

На предприятиях, на которые не распространяется Положение о предприятии, совмещение профессий рабочими производится с разрешения Совета Министров СССР и Советов Министров союзных республик (п. 31 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 641 и п. 25 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 642 — СП СССР 1967 г. № 17, ст. ст. 117, 118).

§ 4. Доплата за совмещение профессий должна производиться дифференцированно — в зависимости от сложности, характера и объема выполняемой работы по другой профессии — в размере до 30% тарифной ставки (оклада) заменяемого рабочего. Доплачивать эту сумму можно только в том случае, если в результате совмещения

профессий численность рабочих по сравнению с установленной по нормативам или нормам обслуживания вышестоящей организацией сокращается (в случае отсутствия таких норм — по нормативам или нормам обслуживания, которые установлены руководителем данного предприятия).

Доплаты за совмещение профессий устанавливаются в пределах фонда заработной платы данного предприятия. Начисление премий при совмещении профессий производится по основной работе, но с учетом суммы доплат за совмещение профессий (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 11 января 1966 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 3).

§ 5. На предприятиях, где проведены мероприятия, связанные с введением минимальных размеров оплаты труда в размере 70 руб. в месяц, и повышены ставки среднеоплачиваемых категорий работников (см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 6), расширены права руководителей предприятий по установлению доплат за совмещение профессий. Руководителям указанных предприятий разрешено по согласованию с комитетом профсоюза устанавливать доплаты рабочим в размере до 30% ставки за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ (см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 39, п. «а»). Эти доплаты могут быть установлены при условии сокращения численности персонала по сравнению с межотраслевыми, отраслевыми нормативами численности, нормами обслуживания и другими нормативами трудовых затрат.

Для выплаты указанных доплат может быть использована вся экономия средств, полученная от высвобождения персонала, а не только 30% тарифной ставки заменяемого работника, как это предусмотрено в § 4.

Порядок установления доплат, изложенный в § 3 и 4, действует в настоящее время на тех участках производства, где еще не нашли применения общеотраслевые межотраслевые нормативы численности, нормы обслуживания и другие нормативы трудовых затрат.

§ 6. Совмещение рабочих профессий (специальностей) производится в различных формах, применяемых с учетом характера производства, объема выполняемых работ, степени сложности совмещаемых специальностей.

Так, на предприятиях довольно широкое распространение находит:

постоянное и одновременное выполнение рабочим в ходе повседневной деятельности нескольких трудовых функций, имеющих самостоятельное значение;

выполнение помимо основной трудовой функции каких-либо дополнительных функций, тесно связанных по своему характеру с основной профессией (специальностью) рабочего;

выполнение перемежающихся работ, относящихся к разным специальностям, с тем чтобы в различные периоды времени в зависимости от производственной необходимости рабочие переключались бы целиком на выполнение одной из этих работ.

§ 7. В целях обеспечения бесперебойной работы конвейера или потока в случаях невыхода на работу постоянных рабочих на предприятиях промышленности в соответствии с планом по труду выделяются резервные рабочие.

Резервному рабочему присваивается квалификационный разряд, соответствующий высшему разряду выполняемых работ на закрепленных за ним операциях. При выполнении более 2 различных операций резервный рабочий получает доплату в размере до 15% тарифной ставки присвоенного ему разряда.

Конкретный размер доплат устанавливается руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза с учетом количества выполняемых операций (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 14 декабря 1972 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6).

§ 8. Бригадиры-сдельщики, не освобожденные от своей основной работы, получают доплату к заработной плате. Эти доплаты, устанавливаемые администрацией по согласованию с фабзавместкомом, призваны компенсировать возможные потери в заработке бригадиров (не учитываемые в нормах выработки) вследствие затраты ими времени на руководство бригадой.

Размер доплаты в промышленности зависит от числа членов бригады: при составе бригады от 5 до 10 человек — 10%, а свыше 10 человек — 15% тарифной ставки.

Доплаты выплачиваются при условии выполнения всей бригадой норм выработки в среднем за месяц («Социалистический труд» 1973 г. № 9, стр. 140).

§ 9. Руководителям предприятий разрешено по согласованию с фабзавместкомом устанавливать доплату бригадирам из числа рабочих-повременщиков, не освобожденных от основной работы. Размер доплаты — 10% тарифной ставки, если в бригаде свыше 5 человек и она выполняет установленные месячные нормированные задания («Экономическая газета» № 25, июнь 1973 г.).

§ 10. Для работников, ведущих обучение рабочих в промышленности, строительстве и на транспорте, установлены единые порядок и размеры оплаты труда.

Квалифицированные рабочие, не освобожденные от основной работы, получают специальную оплату за труд, затраченный ими на обучение учеников и рабочих, повышающих квалификацию или обучающихся вторым профессиям. Порядок и размер оплаты труда за обучение учеников профессиям рабочих устанавливаются в зависимости от количества обучающихся и условий труда. Размер оплаты труда за обучение рабочих, повышающих квалификацию или обучающихся вторым профессиям, установлен в несколько пониженном размере по сравнению с оплатой труда лиц, обучающих учеников основным профессиям.

Выплата соответствующих сумм, причитающихся квалифицированным рабочим за проведенную работу по обучению учеников, повышению квалификации рабочих или обучению их вторым профессиям, производится единовременно после сдачи обучающимися установленных программой испытаний.

Инструкторам, занятым обучением не менее 12—15 человек с освобождением от основной работы, дополнительная оплата не производится (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 20, ст. 165).

§ 11. Многостаночное обслуживание применяется на тех участках, где по условиям производства и технологического процесса ра-

бочий может обслуживать несколько станков (машин, агрегатов, аппаратов) при эффективном их использовании и выпуске продукции установленного качества.

На предприятиях промышленности (кроме текстильной) при переходе рабочих-сдельщиков на обслуживание станков сверх установленной нормы обслуживания тарифная ставка для определения сдельной расценки увеличивается от 0,5 до 0,9% за каждый процент превышения установленных норм обслуживания, рассчитанных по межотраслевым или другим, более прогрессивным нормативам. При переходе рабочих-повременщиков (работающих по нормам обслуживания, рассчитанным по межотраслевым, отраслевым или другим, более прогрессивным нормативам) на обслуживание большего числа станков, машин и агрегатов тарифная ставка увеличивается от 0,4 до 0,8% за каждый процент превышения установленной нормы обслуживания. При поточно-массовом и крупносерийном производствах, а также на обслуживании тяжелых и уникальных станков установлены повышенные нормы увеличения тарифной ставки.

Нормы обслуживания станков, машин и агрегатов, а также конкретные размеры увеличения тарифных ставок устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с комитетом профсоюза с учетом условий работы.

Указанный выше порядок оплаты труда рабочих при многостаночном обслуживании вводится одновременно с проведением мероприятий, предусмотренных в комментарии к ст. 80 КЗоТ, § 6 (Положение об оплате труда рабочих при многостаночном обслуживании на промышленных предприятиях (кроме текстильной промышленности), утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 марта 1973 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6; Положение об оплате труда рабочих при многостаночном обслуживании в текстильной промышленности, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 декабря 1973 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. § 6).

Оплата труда инженерно-технических работников и других служащих при совмещении профессий и выполнении дополнительных обязанностей

§ 12. На предприятиях, где проведены мероприятия по повышению минимального размера зарплаты до 70 руб. и увеличению окладов среднеоплачиваемых категорий работников (см. комментарий к ст. 80 КЗоТ, § 6), расширены возможности для выплаты дополнительного вознаграждения инженерно-техническим работникам и служащим за совмещение профессий (специальностей).

На этих предприятиях руководителям предприятий разрешено устанавливать (по согласованию с профсоюзными комитетами) доплаты в размере до 30% ставки (оклада) инженерно-техническим работникам и служащим за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ (см. комментарий к ст. 81 КЗоТ, § 27).

§ 13. В законодательстве содержится запрещение выплачивать дополнительное вознаграждение служащим за выполнение работ, входящих в круг их прямых обязанностей, как-то: составление проектов, докладов, представительство на заседаниях и т. п. (см. ст. 5

пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164). Доплата штатным работникам за работы, входящие в круг их служебных обязанностей, не может производиться также и из фонда заработной платы работников нештатного (несписочного) состава (п. 3 Инструкции Министерства финансов СССР, Госбанка СССР, ЦСУ СССР, согласованной с Госпланом СССР и Госкомтрудом 10 октября 1962 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 12).

§ 14. Выполнение инженерно-техническими работниками и служащими в пределах рабочего дня (в случаях, не подпадающих под действие правила, предусмотренного в § 12) нескольких близких по своему характеру работ (должностей), отличающихся по своему наименованию, но не имеющих различия по квалификации, не влечет выплаты какого-либо дополнительного вознаграждения. На практике выполнение работ, соответствующих условиям трудового договора, производится в порядке уплотнения рабочего дня.

О порядке оплаты труда работников, выполняющих ряд работ, различных по своей квалификации, см. комментарий к ст. 86 КЗоТ.

§ 15. Выплата дополнительного вознаграждения работникам за выполнение по поручению администрации предприятия отдельных работ, не входящих в круг их служебных обязанностей, может иметь место лишь в исключительных случаях.

Выполнение таких работ работником с нормированным рабочим днем вне рабочего времени на практике приравнивается к производству сверхурочных работ с соответствующей оплатой.

За выполнение работниками с ненормированным рабочим днем работ разового характера, не связанных с возложенными на них обязанностями, может быть выплачено дополнительное вознаграждение. Размер оплаты труда в этих случаях определяется соглашением администрации с работником как за выполнение особых заданий (ст. 4 пост. НКТ СССР от 13 февраля 1928 г. — «ИНКТ» 1928 г. № 9—10).

§ 16. В решениях судебных органов неоднократно отмечалось, что требование должностного лица о выплате особого вознаграждения за работу, хотя бы и на основании заключенного с ним договора, незаконно, если выполненная работа входила в круг его служебных обязанностей (например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 4 июня 1952 г. по иску Маградзе — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1952 г. № 10, стр. 27).

Суд признал противоречащей закону выплату бухгалтеру-претензионисту сверх должностного оклада вознаграждения за ведение дел в госарбитраже и суде, а также выплату работнику конструкторского бюро дополнительного вознаграждения за составление справочника конструктора, являющееся плановой работой бюро (определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 11 марта 1953 г. по иску к Таюрскому и от 28 мая 1953 г. по иску Л.— «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1953 г. № 5, стр. 36, 37).

§ 17. Труд работников предприятий и организаций за руководство практикой студентов оплачивается в соответствии с положениями о производственной практике студентов вузов и учащихся средних

специальных учебных заведений, утвержденными Министерством высшего и среднего специального образования СССР 30 мая и 13 ноября 1968 г. («Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования» 1968 г. № 8; 1969 г. № 3).

Труд руководителя практики на предприятии оплачивается в различном процентном отношении к средней месячной заработной плате по основной работе в зависимости от числа учащихся, проходящих практику: при числе практикантов до 10 человек — 10%, от 11 до 20 — 15%, от 21 до 30 — 20%, от 31 до 40 — 25%, от 41 до 50 — 30%.

Если на предприятии проходят практику более 50 учащихся, то руководитель практики полностью освобождается на период практики от обязанностей по основной должности с сохранением получаемой заработной платы. В этом случае дополнительная оплата за руководство производственной практикой не производится. Руководителям практики в цехах (отделах) выплачивается вознаграждение в зависимости от числа практикантов: до 4 человек — 10%, от 5 до 7 человек — 20% и от 8 до 10 человек — 30% заработной платы.

Оплата труда работников предприятий за руководство производственной практикой по указанным выше нормам производится за счет средств предприятий ежемесячно в течение всего периода практики.

Статья 40 Основ. Оплата работы в сверхурочное время

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

Статья 88 КЗоТ РСФСР. Оплата работы в сверхурочное время

При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а за последующие часы в двойном размере.

При сдельной оплате труда, а также в тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, за работу в сверхурочное время производится доплата в размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР. Доплата за работу за сверхурочное время при сдельной оплате труда производится в соответствии с законодательством Союза ССР в размере пятидесяти процентов тарифной ставки повременщика соответствующего разряда за первые два часа сверхурочной работы и в размере ста процентов этой тарифной ставки за последующие часы.

Компенсация сверхурочных работ отгулом не допускается.

9 Зак. 348

§ 1. Статья 88 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 40 Основ с дополнением, касающимся порядка оплаты сверхурочных работ при сдельной оплате труда.

§ 2. В КЗоТ УССР (ст. 106) и Таджикской ССР (ст. 87) нет указаний о размере доплаты, выплачиваемой за работу в сверхурочное время при сдельной оплате труда.

В КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 97) и Таджикской ССР (ст. 88) имеются указания о порядке оплаты работы в выходные дни. В других КЗоТ таких указаний нет.

В КЗоТ Литовской ССР (ст. 100) предусмотрен порядок оплаты труда при сокращенном рабочем дне.

§ 3. Работа в сверхурочное время (ст. ст. 27 Основ, 54 КЗоТ РСФСР и комментарий к ним), произведенная работниками с нормированным рабочим днем, оплачивается в повышенном размере по нормам, установленным ст. ст. 40 Основ и 88 КЗоТ РСФСР и другими нормативными актами (§ 9, 10).

§ 4. Отгул за работу в сверхурочное время не разрешается и тогда, когда работник, выполнявший сверхурочные работы, согласен на получение отгула или сам просит предоставить отгул.

Не допускается также суммирование часов сверхурочных работ, с тем чтобы по мере их накопления предоставлять дополнительные свободные от работы дни отдыха или присоединять их к отпуску.

Отдельные изъятия из данного правила предусмотрены в положениях о рабочем времени и времени отдыха работников соответствующих отраслей народного хозяйства, в частности в Положении о рабочем времени и времени отдыха плавсостава судов морского флота, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 21 марта 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 7).

§ 5. Пленум Верховного Суда СССР разъяснил, что иски рабочих и служащих об оплате за работу в сверхурочное время подлежат удовлетворению и в том случае, когда сверхурочные работы применялись администрацией без разрешения фабзавместкома или превысили нормы, установленные ст. 27 Основ (п. 6 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 6).

Недопустим также отказ администрации произвести повышенную оплату сверхурочных работ по мотиву отсутствия соответствующих ассигнований.

§ 6. Установленные законом нормы оплаты сверхурочных работ являются твердыми и не подлежат изменению по соглашению между администрацией предприятия с фабзавместкомом или с рабочими и служащими. Поэтому договоренность между администрацией и работником о денежной компенсации сверхурочных работ, к примеру в одинарном размере, не имеет юридической силы.

Незаконна также замена компенсации сверхурочных работ выплатой разовых премий из фонда мастера или других премиальных фондов.

§ 7. Сверхурочная работа, произведенная по распоряжению администрации предприятия, в котором работает работник, должна быть оплачена этим предприятием независимо от того, что эта работа фактически могла производиться для другого предприятия. При этом не имеет значения, было ли распоряжение сделано в письменной или устной форме.

§ 8. Сверхурочные работы, выполненные работником по собственной инициативе без распоряжения или ведома администрации предприятия, не оплачиваются.

Если же администрация дала согласие на выполнение работы сверх нормального рабочего времени, сам по себе факт, что она была произведена по инициативе работника, не освобождает предприятие от обязанности оплатить сверхурочную работу в соответствии с законом (пост. Пленума Верховного Суда СССР по делу Джог — «Социалистическая законность» 1967 г. № 9, стр. 85).

§ 9. На предприятиях, где введены различные ставки для повременщиков и для сдельщиков, размер вознаграждения за сверхурочную работу исчисляется следующим образом:

а) при повременной заработной плате работник за каждый из первых двух проработанных им сверхурочных часов получает полуторачасовую, а за каждый из последующих сверхурочных часов — двойную часовую тарифную ставку своего разряда (или соответствующую часть должностного оклада) (ч. 1 ст. 40 Основ; ч. 1 ст. 88 КЗоТ РСФСР);

б) при сдельной заработной плате работник, помимо заработка по сдельным расценкам, получает доплаты за каждый из первых двух сверхурочных часов по 50%, а за каждый из последующих сверхурочных часов — по 100% повременной часовой тарифной ставки разряда, присвоенного данному работнику (ч. 2 ст. 88 КЗоТ РСФСР).

§ 10. На предприятиях, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, доплата за сверхурочную работу исчисляется:

а) из расчета 75% единой ставки, т. е. по 37,5% ставки, присвоенной работнику, за каждый из первых двух часов сверхурочной работы и по 75% этой ставки — за последующие часы сверхурочной работы (этот порядок распространяется, например, на рабочих шахтной поверхности в действующих и строящихся шахтах, в разрезах и других предприятиях угольной и сланцевой промышленности);

б) в случаях, особо предусмотренных действующим законодательством, расчет доплаты производится исходя из 50, а не 75% единой ставки, т. е. по 25% ставки, присвоенной работнику, за каждый из первых двух часов сверхурочной работы и по 50% этой ставки — за последующие часы сверхурочной работы (этот порядок распространяется, в частности, на рабочих, занятых на подземных работах в действующих и строящихся шахтах (см. «Советское законодательство о труде», Профиздат, 1974, стр. 280).

§ 11. При суммированном учете рабочего времени (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ РСФСР) сверхурочная работа оплачивается по общим установленным законодательством нормам. При этом как первые два часа сверхурочных работ оплачивается то количество отработанного в данном учетном периоде сверхурочного времени, которое не превышает произведения, полученного от умножения числа рабочих дней по календарю в этом учетном периоде на два. Остальные часы сверхурочного времени (превышающие это произведение) оплачиваются по нормам, установленным за сверхурочную работу сверх двух часов.

Такая оплата производится независимо от того, какова была фактическая продолжительность ежедневной работы в отдельные дни данного месяца.

Приведем пример. Работник с помесячным суммированным учетом рабочего времени отработал в ноябре 220 час. Месячная норма рабочего времени в этом месяце равнялась 164 час. Следовательно, сверхурочное время составит 56 час. По календарю в ноябре 24 рабочих дня. Таким образом, 48 час. (24 × 2) должно быть оплачено по нормам оплаты сверхурочного времени за первые два часа (например, повременщикам — в размере полуторачасовой тарифной ставки), а 8 час. (56 — 48) — по нормам оплаты, установленным за сверхурочную работу сверх двух часов (например, повременщикам — в размере двойной часовой тарифной ставки своего разряда).

При расчете нормы рабочего времени данного учетного периода (календарный месяц, год и т. д.) исключаются, в частности, часы, приходящиеся по графику на период отпуска работника, болезни, выполнения им государственных и общественных обязанностей. Норма рабочего времени данного учетного периода соответственно уменьшается на это число часов.

Например, в ноябре столяр Ковалев болел два рабочих дня. Согласно его графику — это 14 час. Следовательно, Ковалев должен был отработать в ноябре уже не 164 часа, а 150 час. Если в этом месяце он фактически отработал, скажем, 202 часа, то сверхурочное время составит 52 часа (202 — 150). Предположим, что у работника в ноябре должно быть 22 рабочих дня (смены). Тогда 44 часа (22 × 2) подлежат оплате как первые два часа, а 8 час. — как третий и последующий часы сверхурочного времени.

§ 12. В случае привлечения рабочего или служащего с неполным рабочим днем к работе сверх обусловленного трудовым договором времени, но в пределах установленной законом нормы продолжительности рабочего времени, эта переработка не будет считаться сверхурочной работой. Она подлежит оплате в одинарном размере по фактической выработке или за фактически проработанное время сверх договорного. Если же этим работником выполнена работа свыше установленной законом общей нормы рабочего времени, оплата за это время должна производиться как за сверхурочную работу.

§ 13. В судебной практике при разрешении дел, связанных с оплатой сверхурочной работы, были высказаны следующие соображения:

а) право на вознаграждение за сверхурочную работу имеют лишь работники с нормированным рабочим днем. Поскольку внеурочная работа у лиц с ненормированным рабочим днем не признается сверхурочной и компенсируется путем предоставления дополнительного отпуска, постольку иски работников с ненормированным рабочим днем об оплате за работу сверх нормального рабочего времени удовлетворению не подлежат (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 17 июня 1958 г. по иску Гусева и Канюкова — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам, 1953—1958 гг.», Госюриздат, 1959, стр. 148—149; см. определение той же Коллегии по иску Фиалкова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1965 г. № 4, стр. 2);

б) трудящиеся с нормированным рабочим днем, выполняющие по распоряжению администрации сверхурочные работы, имеют право на вознаграждение в соответствии со ст. 88 КЗоТ РСФСР независимо от того, входит ли работа, произведенная ими в сверхурочное

время, в круг их обычных обязанностей или нет (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 23 сентября 1950 г. по иску Босенко — «Судебная практика Верховного Суда РСФСР» 1951 г. № 2, стр. 29);

в) отсутствие записей о количестве проработанного сверхурочного времени не является основанием для отказа в оплате сверхурочных работ. Суд может установить количество проработанных истцами сверхурочных часов путем опроса свидетелей или назначения в случае надобности экспертизы (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда УССР по иску Донцова — «Социалистическая законность» 1965 г. № 7, стр. 91);

г) повышенная ставка, установленная для того или иного работника с нормированным рабочим днем, не может служить основанием для отказа от доплаты за сверхурочную работу (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 6 марта 1964 г. по иску Зеленова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1964 г. № 8, стр. 4; см. также «Научный комментарий судебной практики по гражданским делам», Госюриздат, 1961, стр. 65;

д) соглашение с работником о работе сверх нормального рабочего времени без дополнительной оплаты считается незаконным («Советская юстиция») 1967 г. № 3, стр. 11).

Статья 41 Основ. Оплата работы в праздничные дни

Работа в праздничный день (часть вторая статьи 31) оплачивается в двойном размере.

По желанию рабочего или служащего, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Статья 89 КЗоТ РСФСР. Оплата работы в праздничные дни

Работа в праздничный день (часть вторая статьи 65) оплачивается в двойном размере:

1) сдельщикам — по двойным сдельным расценкам;

2) работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам,— в размере двойной часовой или дневной ставки;

3) работникам, получающим месячный оклад,— в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, — если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию рабочего или служащего, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

§ 1. Статья 89 КЗоТ воспроизводит ст. 41 Основ. При этом ч. 1 ст. 41 Основ дополнена в КЗоТ конкретными указаниями о размере оплаты за работу в праздничные дни для отдельных категорий работников.

§ 2. КЗоТ УССР (ст. 107) и Таджикской ССР (ст. 89) дополнительно предусматривают, что оплата в указанном размере производится за часы, фактически отработанные в праздничный день.

§ 3. При предоставлении компенсации рабочим и служащим за работу, произведенную ими по указанию администрации предприятия или учреждения в праздничные дни (в порядке, предусмотренном ч. 2 ст. 65 КЗоТ РСФСР), необходимо руководствоваться разъяснением Госкомтруда и ВЦСПС от 8 августа 1966 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 10).

§ 4. Оплата работы в праздничные дни в размере, указанном в ст. 89 КЗоТ, производится всем работникам (независимо от того, установлен для них нормированный или ненормированный рабочий день) за часы, фактически проработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически проработанные в праздничный день (от 0 до 24 час.) (п. 2 разъяснения от 8 августа 1966 г.).

Например, если работник приступил к работе в 22 часа 6 ноября и проработал до 5 час. утра 7 ноября, то его работа должна быть оплачена в двойном размере за время с 00 час. 7 ноября до 5 час. 7 ноября, т. е. за 5 час.

§ 5. В настоящее время отгул должен предоставляться работнику по его желанию во всех случаях выполнения работы в праздничный день.

При предоставлении отгула работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере (п. 3 разъяснения от 8 августа 1966 г.).

§ 6. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не должна учитываться, поскольку она уже оплачена в двойном размере (п. 4 разъяснения от 8 августа 1966 г.).

Сверхурочная работа, выполненная в праздничный день, оплачивается в двойном размере, т. е. так же, как и вся работа в этот день.

§ 7. В пояснении нуждается порядок оплаты работы в праздничные дни для работников, получающих месячный оклад.

Основное значение имеет ответ на вопрос, привела ли работа в праздничные дни к превышению установленной для данного работника месячной нормы рабочего времени. Дело в том, что за время работы в праздники сверх месячной нормы рабочего времени работник получает оплату по двойным дневным (часовым) тарифным ставкам (окладам), а за время работы в пределах этой нормы — по одинарным ставкам (окладам). В последнем случае вторая ставка (оклад) входит в состав ставки (оклада), полученного работником за этот день. Дневная (часовая) ставка (оклад) для оплаты за работу в праздничные дни определяется путем деления месячной ставки (оклада) на число рабочих дней (часов) в том календарном месяце, когда имела место работа в праздничный день.

§ 8. Работники с суммированным учетом рабочего времени, поскольку работа в праздничные дни входит в месячную норму рабочего времени, должны выполнить эту норму, включающую и работу в праздничный день. Работник в этом случае получает сверх своей заработной платы за месяц работы одинарную дневную ставку за работу, выполненную в течение праздничного дня. При превышении же месячной нормы рабочего времени, происшедшем вследствие производства работы в праздники, как указано выше (§ 4), эта работа оплачивается в двойном размере дополнительно к причитающейся ему заработной плате за месяц работы.

§ 9. Премия за работу в праздничный день начисляется в одинарном размере. Повременщикам премия начисляется за фактически проработанное время, включая работу в праздничный день, и без учета доплат за работу в этот день. Сдельщикам начисление премий за работу в праздничный день производится на заработок по одинарным сдельным расценкам (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 21 марта 1959 г.).

Статья 42 Основ. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 25) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

Статья 90 КЗоТ РСФСР. Оплата работы в ночное время

Работа в ночное время (статья 48) оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом законодательством Союза ССР.

§ 1. Статья 90 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 42 Основ.

§ 2. Оплата труда рабочих и служащих, выполняемого в ночное время (с 10 час. вечера до 6 час. утра), согласно ст. ст. 42 Основ и 90 КЗоТ производится в повышенном размере. Точный размер такой оплаты устанавливается законодательством СССР.

§ 3. Для рабочих промышленности устанавливается дополнительная оплата труда в размере 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (а для рабочих текстильной и хлебопекарной промышленности — в размере 50%).

Дополнительная оплата труда для рабочих, занятых на подземных работах в угольной промышленности, на эксплуатации оборудования в электроэнергетике и получающих месячные оклады, а также для младшего обслуживающего персонала устанавливается во всех отраслях промышленности в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время («Экономическая газета» № 23 и 24, июнь 1973 г.). Ранее доплаты за работу в ночное время этим работникам были включены в действующие ставки и оклады.

§ 4. Особый порядок оплаты ночной работы предусмотрен для рабочих-станочников. Руководители предприятий по согласованию с фабзавместкомом в пределах фонда заработной платы вправе увеличивать вдвое (против норм, предусмотренных в § 5) размер доплаты, начисляемой станочникам за работу в ночное время. Этот порядок распространяется на рабочих-станочников, занятых обработкой металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих предприятиях и в цехах (на участках) во всех отраслях народного хозяйства (см. «Советское законодательство о труде», Профиздат, 1974, стр. 280).

§ 5. На предприятиях и в учреждениях, на которые не распространен порядок оплаты ночной работы, изложенный в § 2 и 3, продолжает применяться (впредь до урегулирования этого вопроса в действующем законодательстве) ранее установленный порядок, а именно:

а) на работах, где продолжительность ночной смены сокращена на 1 час (ч. 1 ст. 25 Основ; ч. 1 ст. 48 КЗоТ), повременщикам каждый

час ночной работы оплачивается при семичасовом рабочем дне как $^7/_6$ дневного часа и при шестичасовом рабочем дне — как $^6/_5$ дневного часа;

сдельщикам сверх сдельного заработка соответственно доплачивается за каждый час ночной работы $^1/_6$ или $^1/_5$ сдельной тарифной ставки данного работника;

б) на работах, где продолжительность ночных смен уравнена с дневной (ч. 2 ст. 25 Основ; ч. 2 ст. 48 КЗоТ), повременщикам каждый час ночной работы оплачивается при семичасовом рабочем дне как $^8/_7$ дневного часа и при шестичасовом рабочем дне — как $^6/_5$ дневного часа; сдельщикам сверх сдельного заработка соответственно доплачивается за каждый час ночной работы $^1/_7$ или $^1/_5$ тарифной ставки.

§ 6. Доплаты за работу в ночное время производятся за каждый час ночной работы независимо от того, приходится работа на ночное время полностью или частично. Доплаты исчисляются в соответствии со ставкой, присвоенной работнику: сдельщику — по сдельной ставке, повременщику — по повременной.

Там, где установлены единые сдельные и повременные тарифные ставки, доплата за работу в ночное время исчисляется из расчета этой ставки.

§ 7. Часовые тарифные ставки работников для определения дополнительной оплаты труда за работу в ночное время исчисляются следующим образом:

а) в отношении рабочих, труд которых оплачивается по дневным тарифным ставкам, путем деления дневной ставки на соответствующую продолжительность рабочего дня (в часах), установленную законодательством для данной категории рабочих;

б) в отношении работников, труд которых оплачивается по месячным ставкам (окладам), путем деления месячной ставки (оклада) на количество рабочих часов по календарю в данном месяце (разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 27 декабря 1972 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6).

Указанный порядок применяется во всех случаях, когда оплата труда работников (за работу в сверхурочное время и праздничные дни, за время перерыва для кормления ребенка, за время простоя и т. д.) производится исходя из часовой тарифной ставки (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 декабря 1972 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6).

§ 8. Доплата за работу в ночное время не производится работникам с ненормированным рабочим днем и другим инженерно-техническим работникам и служащим, если в схемах должностных окладов специально оговорено, что такая доплата включена в месячные ставки (оклады), присвоенные работникам.

Статья 43 Основ. Оплата труда при невыполнении норм выработки, брака и оплата времени простоя

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, имевших место не по вине рабочего или служащего, оплата производится в размерах, определяемых законодательством Союза ССР.

Месячная заработная плата в указанных случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 36).

Полный брак по вине рабочего или служащего и время простоя по их вине оплате не подлежат. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается в пониженном размере, в зависимости от степени годности изготовленной продукции.

Статья 91 КЗоТ РСФСР. Оплата труда при невыполнении норм выработки, при браке продукции и простое, имевших место не по вине рабочего или служащего

При невыполнении норм выработки, изготовлении продукции, оказавшейся браком, и простое, имевших место не по вине рабочего или служащего, оплата производится в размерах, определяемых законодательством Союза ССР.

§ 1. Статья 91 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 43 Основ.

§ 2. Данной статьи нет в КЗоТ Узбекской, Литовской и Таджикской ССР.

§ 3. В ст. 91 КЗоТ говорится в общей форме об оплате труда рабочих и служащих в тех случаях, когда не по их вине не были достигнуты надлежащие результаты по работе.

Более детальную регламентацию отношения, упомянутые в ст. 91 КЗоТ, находят в ст. ст. 92—94 КЗоТ.

§ 4. Общим, что объединяет содержание указанных выше статей, является то, что обстоятельства, затруднившие нормальный ход работы, возникли не по вине работника и что выплачиваемая при этом заработная плата за месяц работы не может быть ниже ее минимального размера.

Во всех этих случаях КЗоТ для определения порядка и условий оплаты труда отсылает к законодательству Союза ССР.

§ 5. Основными общесоюзными актами, регулирующими порядок оплаты труда при невыполнении норм выработки, браке и простоях, являются:

пост. ЦИК и СНК СССР от 17 марта 1934 г. «Об исчислении заработка работников по количеству и качеству выработанной ими продукции» (СЗ СССР 1934 г. № 15, ст. 109) применяется при невыполнении норм выработки;

пост. ЦИК и СНК СССР от 30 декабря 1931 г. «О мероприятиях по упорядочению оплаты простоя и брака на производстве и транспорте» (СЗ СССР 1932 г. № 2, ст. 11; № 23, ст. 144);

пост. НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака», с изменениями и дополнениями от 11 апреля 1932 г. и 1 июня 1932 г. («ИНКТ» 1932 г. № 22—23);

пост. НКТ СССР от 22 октября 1932 г. «Правила о порядке оплаты простоя и брака рабочим непроизводственных предприятий и служащим предприятий и учреждений» («ИНКТ» 1932 г. № 30).

§ 6. Нормы, содержащиеся в ст. ст. 91, 92, 93 и 94 КЗоТ, а также упомянутые в § 5 нормативные акты (принятые до издания Основ, но не потерявшие значения после введения в действие Основ и КЗоТ), оказывают влияние на укрепление заинтересованности работников и администрации предприятий в устранении причин, вызывающих невыполнение норм выработки, а также простой и брак.

Вместе с тем установление пониженной оплаты за время невыполнения норм выработки, простоя, а также при браке по сравнению с нормальным вознаграждением отражает социалистический принцип оплаты по количеству и качеству труда.

Статья 92 КЗоТ РСФСР. Размер оплаты труда при невыполнении норм выработки

В соответствии с законодательством Союза ССР при невыполнении норм выработки не по вине рабочего или служащего оплата производится в размере не менее двух третей его тарифной ставки (оклада). Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 78).

При невыполнении норм выработки по вине рабочего или служащего оплата производится в соответствии с выполненной работой.

§ 1. Статья 92 КЗоТ РСФСР частично воспроизводит чч. 1 и 2 ст. 43 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР (ст. 109) и Литовской ССР (ст. 108) включены новые статьи, предусматривающие оплату труда по незаконченному сдельному наряду. В ст. 109 КЗоТ УССР сказано: «В случае, когда работник оставляет сдельный наряд незаконченным по независящим от него причинам, выполненная часть работы оплачивается по оценке, произведенной по соглашению сторон в соответствии с существующими нормами и расценками».

§ 3. Размер оплаты труда при невыполнении рабочим или служащим установленной нормы выработки зависит согласно ст. 92 КЗоТ РСФСР от наличия или отсутствия вины работника.

Вина работника отсутствует тогда, когда норма не выполнена им по причинам, связанным с действиями (бездействием) администрации и состоящим в основном в том, что администрация не обеспечила нормальные условия работы для выполнения норм выработки (см. комментарий к ст. 108 КЗоТ).

Вина работника имеет место тогда, когда норма не выполнена по причинам, зависящим от работника, связанным с умышленным или неосторожным нарушением им технических и технологических правил, правил внутреннего трудового распорядка, проявлением невнимательности в работе и т. д.

§ 4. При невыполнении рабочим или служащим установленной для него нормы выработки по его вине оплата производится в соответствии с выполненной работой, т. е. по количеству и качеству выработанной продукции без обеспечения минимального размера заработной платы (ч. 2 ст. 92 КЗоТ).

§ 5. В случаях невыполнения рабочим или служащим нормы выработки не по своей вине труд оплачивается по сдельным расценкам исходя из результатов работы в целом за месяц (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 19 августа 1960 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 11). Однако в этих случаях работнику гарантируется сохранение заработка в размере не менее $^2/_3$ его тарифной ставки, оклада (здесь имеется в виду тарифная ставка сдельщика соответствующего разряда). Следует отметить, что ст. 92 КЗоТ не устанавливает точных

пределов сохраняемого за работником заработка. Поэтому администрация вправе в отдельных случаях с учетом фактических обстоятельств, послуживших основанием для невыполнения работником нормы выработки, произвести оплату труда и в размере, превышающем $^2/_3$, но не свыше полной ставки работника.

Месячная заработная плата работника в случаях, предусмотренных в настоящем параграфе, не может быть ниже установленного минимального размера (комментарий к ст. 78 КЗоТ РСФСР).

§ 6. Процент выполнения норм выработки (норм времени), нормированных заданий исчисляется по итогам работы за месяц двумя методами:

а) для рабочих, которые в течение месяца производили однородную продукцию,— путем сопоставления фактически выработанной годной продукции в натуральном выражении с продукцией, которую рабочий должен был выработать по установленным нормам в сменное время (по графику);

б) для рабочих, которые в течение месяца производили разнородную продукцию,— как отношение времени в нормо-часах на всю выработанную ими продукцию к сменному времени (по графику), фактически затраченному на производство этой продукции.

При этом время, затраченное на забракованную продукцию как по вине, так и не по вине рабочего, а также время, затраченное на исправление брака, из отработанного времени не исключается.

При бригадной организации труда процент выполнения норм выработки определяется в целом по бригаде. Этот же процент выполнения норм выработки принимается для рабочих каждой профессии данной бригады (п. 42 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утв. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и ЦСУ СССР 27 апреля 1973 г., — «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 10).

§ 7. Правильное определение важнейшего обстоятельства — выполнена или не выполнена работником норма выработки — во многом зависит от точности учета фактически затраченного работником времени на производство порученной ему определенной работы.

При подсчете выполнения норм выработки фактически затраченным считается все сменное время по графику данного месяца (с учетом сокращения рабочего дня в предпраздничные и предвыходные дни), а также сверхурочные за вычетом времени: ежегодных отпусков (в том числе в связи с обучением без отрыва от производства); отпусков по беременности и родам; отпусков без сохранения заработной платы; командировок; временной нетрудоспособности; целосменных работ с повременной оплатой; целосменных простоев рабочего не по его вине; планово-предупредительных ремонтов оборудования, предусмотренных планом-графиком (если они не учтены в нормах выработки); дополнительных перерывов в работе, предоставляемых в счет рабочего времени в соответствии с трудовым законодательством; выполнения государственных или общественных обязанностей и др. (п. 43 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

§ 8. Действующее законодательство связывает с фактом выполнения и перевыполнения работником установленных норм выработки, времени и обслуживания целый ряд последствий (кроме указанных

в § 5), имеющих большое практическое значение. Так, это обстоятельство учитывается при присвоении работнику тарифного разряда; при сохранении заработка за лицом, переведенным на другую работу вследствие простоя; при выплате рабочему-сдельщику разницы между его ставкой и ставкой, установленной для фактически выполняемой им работы; при премировании работников; при применении других мер материального, а также морального поощрения; при выплате некоторых видов пособий из средств государственного социального страхования.

§ 9. Как показывает практика, фактические условия выполнения конкретной работы могут в отдельных случаях отклоняться от условий, на которые была рассчитана данная норма выработки, например заготовки, предоставленные работнику для обработки, не соответствуют размерам, предусмотренным запланированной технологией, инструменты или оборудование оказываются неприспособленными для выполнения порученной работы, требуется обеспечить большую точность при обработке материала и т. д. В указанных случаях администрация предприятий независимо от того, выполнена норма выработки работником или нет, производит доплату к действующим расценкам за дополнительно затраченное работником время на обработку изделия.

Доплаты должны оформляться отдельными документами — доплатными листками, рабочими нарядами с отличительными знаками и т. п. (п. 37 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

Статья 93 КЗоТ РСФСР. Размер оплаты труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком

В соответствии с законодательством Союза ССР при изготовлении продукции, оказавшейся браком не по вине рабочего или служащего, полный брак оплачивается в размере двух третей тарифной ставки повременщика соответствующего разряда. Частичный брак оплачивается по пониженным расценкам, в зависимости от степени годности изготовленной продукции, но не ниже двух третей указанной тарифной ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 78).

Брак изделий, происшедший вследствие дефекта в обрабатываемом металле (несоответствие качества материала, раковина или трещина в металле), обнаруженный после затраты на обработку или сборку детали не менее одного рабочего дня, оплачивается по нормальным сдельным расценкам.

Брак не по вине работника, обнаруженный после приемки изделия органом технического контроля, оплачивается этому работнику наравне с годными изделиями.

На период освоения новых производств (обработка деталей, станков, машин, моторов, трансформаторов, турбин и т. п.) брак не по вине работника оплачивается как на новых предприятиях, так и на действующих из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

Полный брак по вине рабочего или служащего оплате не подлежит. Частичный брак по вине рабочего или служащего оплачивается

в пониженном размере, в зависимости от степени годности изготовленной продукции.

§ 1. Статья 93 КЗоТ РСФСР частично воспроизводит ст. 43 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР (ст. 112), Узбекской ССР (ст. 112), Литовской ССР (ст. 105), Молдавской ССР (ст. 99); Латвийской ССР (ст. 98), Таджикской ССР (ст. 91) во втором абзаце статьи вместо термина «детали» помещен термин «деталей». В КЗоТ других союзных республик, так же как и в КЗоТ РСФСР, слово «деталь» поставлено в единственном числе. Отмеченные различия в редакции влекут за собой различия в производстве расчетов, при оплате труда, затраченного в течение времени, превышающего один рабочий день, на обработку и изготовление отдельной детали или нескольких деталей забракованной продукции.

§ 3. Производственным браком считается продукция (изделия, полуфабрикаты, детали, узлы), изготовленная с нарушением или отклонением от стандартов, технических условий. Брак продукции влечет перерасход материалов, нарушает равномерность хода производства, снижает производительность труда и ведет к повышению себестоимости продукции. Работники администрации привлекаются к строгой ответственности за непринятие мер по устранению брака.

§ 4. Оплата труда, затраченного работником на изготовление продукции, признанной производственным браком, зависит от того, является она полным или частичным браком, и от того, по чьей вине допущен брак.

§ 5. Полным браком считается продукция, полностью непригодная для использования по прямому назначению.

Частичным браком признается продукция, не полностью удовлетворяющая установленным требованиям и могущая быть использованной для нужд производства в строго ограниченных пределах, а также исправимая продукция, для приведения которой в состояние, при котором она может быть использована в производстве, необходимы дополнительные затраты труда и материальных средств. Здесь имеются в виду случаи, когда исправление продукции не только технически возможно, но и экономически целесообразно.

§ 6. Из содержания ст. 93 КЗоТ явствует, что оплата труда, затраченного работниками на изготовление продукции, оказавшейся не по их вине браком, строго дифференцирована.

В качестве общего правила предусмотрено, что:

а) при полном браке оплата производится в твердой сумме в размере $^2/_3$ повременной тарифной ставки, присвоенной данному работнику, за время, установленное по норме для изготовления соответствующего изделия. Ставка повременщика кладется в основу оплаты труда и тогда, когда выполнялась сдельно оплачиваемая работа;

б) при частичном браке установленные на данную продукцию расценки понижаются администрацией в зависимости от степени годности изготовленной продукции. Оплата в этих случаях не может быть ниже $^2/_3$ тарифной ставки повременщика соответствующего разряда (или единой тарифной ставки) за время, положенное по норме на данную работу.

Нельзя не обратить внимание на формулировку, содержащуюся в ст. 93 КЗоТ, согласно которой устанавливается лишь низший предел оплаты брака (не ниже $^{2}/_{3}$ ставки). Следовательно, администрации предоставлено право с учетом конкретных условий и стоимости реализованной частично негодной продукции (в тех случаях, когда это целесообразно и не противоречит существующим правилам) оплачивать труд за время изготовления продукции в более высоком размере, вплоть до полного заработка.

Месячная заработная плата в этих случаях не может быть меньше установленного минимального размера (см. ст. 78 КЗоТ).

§ 7. Из изложенного в § 6 общего правила сделан ряд исключений, согласно которым:

а) брак, происшедший при освоении новых производств, оплачивается из расчета тарифной ставки повременщика (применение этой нормы препятствует резкому снижению заработка работников в период, когда вероятность возникновения неполадок на производстве значительно увеличивается);

б) брак, происшедший вследствие дефекта в металле (если на обработку детали затрачено более одного рабочего дня), и брак, обнаруженный после приемки изделия органами ОТК, оплачивается по нормальным сдельным расценкам.

§ 8. Работник обязан немедленно сообщать администрации о всех случаях, когда он обнаружит, что изготовляемая продукция является браком. Если работник не сообщил об этом администрации или продолжал работу вопреки распоряжению администрации о ее приостановке, дальнейшая работа по изготовлению продукции, признанной браком, не оплачивается.

В случае, когда администрация дала распоряжение продолжать работу, дальнейший выпуск бракованной продукции, происшедший не по вине работника, оплачивается наравне с годными изделиями, и ответственность за убытки предприятия, связанные с изготовлением такой продукции, несет администрация (п. 9 пост. НКТ СССР от 25 февраля 1932 г.— «ИНКТ» 1932 г. № 22—23).

§ 9. Оплата полного брака по вине рабочего исключается. Частичный же брак по его вине оплачивается в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции.

В отличие от действовавшего ранее порядка (когда в соответствии со ст. 68[1] КЗоТ 1922 года размер оплаты не мог превышать половины тарифной ставки повременщика) ст. 93 КЗоТ не устанавливает твердого общего предела возможной оплаты в этих случаях. Следовательно, сейчас работник вправе получить оплату за всю фактически изготовленную им продукцию из расчета пониженных расценок.

§ 10. К рабочим непроизводственных предприятий и хозяйств (предприятий связи, общественного питания, коммунальных и т. д.) в отношении оплаты бракованной продукции полностью применяется постановление НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. (п. 1 пост. НКТ СССР от 22 октября 1932 г. — «ИНКТ» 1932 г. № 30).

§ 11. Полный брак, происшедший по вине служащих производственных и непроизводственных предприятий и учреждений, получающих сдельную заработную плату (машинистки, ротаторщики, стеклографисты, шапирографщики, счетные работники, уборщицы и т. д.), не оплачивается.

Полный брак, происшедший не по вине служащего, оплачивается из расчета 2/3 его должностного оклада.

В случае частичного брака по вине служащего оплата производится в пониженном размере в зависимости от степени годности изготовленной продукции, а при частичном браке не по вине служащего — в размере не ниже 2/3 оклада.

На служащих (в том числе административно-технический персонал) всех предприятий и учреждений (производственных, непроизводственных, торговых), получающих повременную заработную плату, в случае недоброкачественного выполнения ими работы (брак), вызванного недобросовестным исполнением обязанностей, налагаются дисциплинарные взыскания, вплоть до увольнения. Когда неудовлетворительное качество работы вызвано несоответствием служащего для выполнения данной работы, он переводится с его согласия на другую работу или увольняется (ст. ст. 2—3 пост. НКТ СССР от 22 октября 1932 г.).

§ 12. На брак продукции (работ), обнаруженный в производстве и на строительно-монтажных работах, составляется акт (ведомость), который является документом учета брака и определения размеров потерь.

Акт на брак составляется контролером ОТК, мастером, бригадиром или другими должностными лицами и подписывается начальником цеха, участка, производителем работ и др. Работники, виновные в производстве брака, должны быть ознакомлены с актом на брак.

Расчет стоимости исправления брака осуществляется на основании действующих норм выработки и расценок. Если для исправления брака, происшедшего по вине рабочих, требуются только их трудовые затраты, то акт не составляется и наряд на исправление брака не выписывается, но работы принимаются лишь после исправления брака.

Если же брак исправляется работником, не являющимся виновником этого брака, то на такую работу выписывается в общем порядке наряд, на котором ставится штамп «Исправление брака». Этот наряд для оплаты утверждается в установленном порядке (см. пп. 39 и 40 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

§ 13. Об ответственности администрации за непринятие мер к устранению брака и об ответственности работников за порчу материалов при браке см. комментарий к ст. 120 КЗоТ.

О лишении работников премии за производственные упущения, приведшие к порче продукции, см. комментарий к ст. 83 КЗоТ, § 62.

Статья 94 КЗоТ РСФСР. Размер оплаты времени простоя

В соответствии с законодательством Союза ССР за время простоя не по вине рабочего или служащего заработная плата выплачивается в размере половины тарифной ставки повременной оплаты труда работника соответствующей квалификации, кроме металлургической, горнорудной и коксовой промышленности, где оплата простоя не по вине работника производится в размере двух третей тарифной

ставки. Месячная заработная плата в этих случаях не может быть ниже установленного минимального размера (статья 78).

На период освоения новых производств (обработка деталей станков, машин, моторов, трансформаторов, турбин и т. п.) простой не по вине работника оплачивается как на новых предприятиях, так и на действующих из расчета тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

В тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков, размер оплаты за время простоя не по вине работника определяется в соответствии с законодательством Союза ССР.

Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

§ 1. Статья 94 КЗоТ РСФСР частично воспроизводит ст. 43 Основ.

§ 2. Простой — это временная приостановка работы на предприятии, в цехе, на участке, рабочем месте по причинам производственного порядка, возникшим как по вине работника, так и независимо от его вины (например, вследствие отсутствия сырья, материалов, инструментов, электроэнергии, поломки оборудования, станков и т. д.).

Для устранения простоев большое значение имеет четкое выполнение администрацией предприятий своей обязанности по обеспечению здоровых и безопасных условий труда, исправного состояния машин, станков и прочего оборудования и инструментов, а также запасов (в соответствии с нормативами) сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы (подпункт «б» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 3. Простой, происшедший по вине работника, оплате не подлежит. Оплачивается лишь простой, возникший не по вине работника. Такая оплата относится к категории гарантийных выплат, предназначенных возмещать потери в заработке, возникшие не по вине работника, в силу практической невозможности выполнять в течение определенного времени свои трудовые обязанности.

§ 4. Общим правилом является оплата простоя не по вине работника в размере половины тарифной ставки повременщика. В металлургической, горнорудной и коксовой промышленности простой не по вине работника оплачивается в размере $^{2}/_{3}$ тарифной ставки повременщика соответствующего разряда. Заработная плата, выплачиваемая работнику за месяц работы, в этих случаях не может быть ниже минимального размера (ст. 78 КЗоТ).

Исключением из указанного выше общего правила является оплата простоя не по вине работника, применяемая в течение периода освоения новых производств, в размере тарифной ставки повременщика.

§ 5. При многостаночном обслуживании (см. комментарий к ст. 87 КЗоТ, § 11) простой отдельных станков (машин, агрегатов, аппаратов) по причинам, не зависящим от рабочего, оплачивается в размере половины тарифной ставки повременщика, приходящейся на каждую единицу обслуживаемого оборудования (п. 8 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 марта 1973 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6).

§ 6. Опоздание на работу, вызванное запозданием специальных рабочих поездов, следует рассматривать как простой не по вине рабочего и оплачивать в соответствии со ст. 94 КЗоТ: в металлургической, горнорудной и коксовой промышленности — в размере $^2/_3$ тарифной ставки повременной оплаты, а в остальных отраслях народного хозяйства — в размере половины этой ставки (разъяснение ВЦСПС от 4 февраля 1934 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1934 г. № 1—2).

В судебной практике таким же образом решается вопрос об оплате времени, когда работник не имел возможности работать по причине стихийного бедствия («Советская юстиция» 1967 г. № 5, стр. 2).

О перерывах, предоставляемых при работе, производимой на открытом воздухе, из-за низкой температуры, см. комментарий к ст. 153 КЗоТ, § 2.

§ 7. В тех отраслях народного хозяйства, где установлены единые тарифные ставки для рабочих-сдельщиков и рабочих-повременщиков (например, на отдельных работах в угольной, металлургической, химической промышленности, на строительстве, на автомобильном транспорте), размер оплаты за время простоя не по вине работника, как сказано в ст. 94 КЗоТ, подлежит определению законодательством Союза ССР.

На практике на предприятиях при оплате простоя применительно к порядку оплаты сверхурочных работ (см. комментарий к ст. 88 КЗоТ, § 10) исходят из 75% единой тарифной ставки, а в отношении лиц, занятых на подземных работах в шахтах, — из 50% тарифной ставки. Следовательно, время простоя в указанных выше случаях оплачивается в размере 50% не от полной (100% тарифной ставки), а лишь от $^3/_4$ (75%) или от половины (50%) ставки данного работника.

§ 8. О начавшемся простое работник обязан немедленно сообщить администрации.

Работник должен также своевременно предупреждать администрацию о всех причинах, могущих вызвать простой. При невыполнении работником этих обязанностей ему не выплачивается заработная плата за время простоя, хотя простой произошел не по его вине, и на него должно быть наложено дисциплинарное взыскание (п. 3 пост. НКТ СССР от 25 февраля 1932 г.— «ИНКТ» 1932 г. № 22—23).

§ 9. При оплате простоя рабочим непроизводственных предприятий и хозяйств (предприятий связи, общественного питания, коммунальных и т. д.) применяется постановление НКТ СССР от 25 февраля 1932 г. «О порядке оплаты простоя и брака» (п. 1 пост. НКТ СССР от 22 октября 1932 г. — «ИНКТ» 1932 г. № 30).

§ 10. За время простоя, происшедшего по вине служащих (производственных и непроизводственных предприятий и учреждений), оплачиваемых сдельно (машинистки, ротаторщики, стеклографисты, шапирографщики, счетные работники, уборщицы, полотеры и т. д.), какие-либо выплаты не производятся.

Простой, происшедший не по вине служащего, оплачивается из расчета половины его должностного оклада, а в металлургической, горнорудной и коксовой промышленности — из расчета $^2/_3$ этого оклада (п. 2 пост. НКТ СССР от 22 октября 1932 г.).

Служащие (в том числе и административно-технический персонал) всех предприятий и учреждений (производственных, непроиз-

водственных, торговых), получающие повременную заработную плату, при простое, происшедшем в связи с приостановкой работы предприятия или учреждения либо его части (в случае стихийных бедствий, перемещения предприятия или учреждения, прекращения подачи осветительного тока и т. д.), получают заработную плату из расчета половины должностного оклада, а в металлургической, горнорудной и коксовой промышленности — из расчета $^2/_3$ этого оклада (п. 3 пост. НКТ СССР от 22 октября 1932 г.).

§ 11. За тот период времени, когда лицу, принятому на работу на предприятие, фактически не была предоставлена возможность выполнять работу, оплата производится применительно к нормам, предусмотренным об оплате времени простоя (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 24 июля 1953 г. по иску Сухорукова— «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам. 1953—1958 гг.», 1959, стр. 151).

На практике в отдельных случаях своеобразным видом простоя признавалось невыполнение рабочим или служащим работы в связи с задержкой в оформлении приема на работу не по вине работника (при условии, если он был лишен возможности поступить на другую работу).

Нет оснований рассматривать как простой время отстранения от работы торгового работника в связи с обнаруженной недостачей ценностей до момента фактической сдачи магазина и издания приказа об его увольнении. Вопрос об оплате этого периода времени решается в зависимости от того, являлось ли отстранение от работы обоснованным («Советская юстиция» 1967 г. № 5, стр. 2).

§ 12. О порядке перевода рабочих и служащих на другую работу на время простоя, а также о порядке оплаты за выполнение работ, порученных им в этот период, см. ст. 27 КЗоТ и комментарий к ней.

§ 13. Учет времени простоев рабочих осуществляется на основе соответствующих документов (листков о простое, накопительных ведомостей о простое и др.). Учет внутрисменных простоев ведется, как правило, начиная от 5 минут, а принимая во внимание специфику организации производства и труда, в отдельных производствах (конвейерах, поточных линиях и т. п.) начиная от 1 минуты. Конкретный перечень производств, где учет внутрисменных простоев ведется начиная от 1 минуты, определяется министерствами и ведомствами в отраслевых инструкциях по учету труда и заработной платы (см. п. 21 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утв. 27 апреля 1973 г.).

Правильное и своевременное заполнение листков о простое позволяет осуществлять точный учет потерь рабочего времени, анализировать причины простоев и выявлять конкретных их виновников в целях устранения в дальнейшем возможности возникновения простоев.

Данные, полученные в результате изучения заполненных листков о простое, имеют значение для борьбы со скрытыми простоями, наличие которых искажает учет выполнения норм выработки и отрицательно сказывается на расходовании фонда заработной платы.

Статья 44 Основ. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

При переводе рабочего или служащего на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за работником сохраняется его прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Статья 95 КЗоТ РСФСР. Сохранение заработной платы при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу

(Статья 95 КЗоТ РСФСР полностью воспроизводит ст. 44 Основ).

§ 1. Данной статьи нет в КЗоТ Литовской и Таджикской ССР. В КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 105) предусмотрена оплата труда при временном исполнении работником обязанностей по вакантной должности по окладу, установленному для этой должности, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

§ 2. Статьи 44 Основ и 95 КЗоТ предусматривают случаи перевода работника на другую постоянную работу в том же предприятии или учреждении, оплачиваемую ниже той работы, на которую работник был принят, т. е. предусматривают случай перевода с изменением трудовой функции работника.

§ 3. За рабочими и служащими, переведенными на другую, нижеоплачиваемую работу, в течение двух недель сохраняется прежний заработок, определяемый в соответствии с правилами об исчислении среднего заработка (см. комментарий к ст. 111 КЗоТ). Указанное правило не имеет в виду тех случаев, когда работник продолжает выполнять прежнюю работу и изменяются лишь условия оплаты его труда (см. ст. 85 КЗоТ и комментарий к ней).

§ 4. Статья 95 КЗоТ не применяется:

а) при переводе на другую постоянную нижеоплачиваемую работу по просьбе самого работника, а не по инициативе администрации предприятия (кроме случаев перевода в соответствии с заключением ВТЭК или ВКК);

б) при переводе на другую, нижеоплачиваемую работу или смещении на низшую должность, произведенном в порядке наложения на работника дисциплинарного взыскания, т. е. по вине самого работника вследствие нарушения им трудовой дисциплины.

§ 5. Сохранение среднего заработка при временном переводе работника по состоянию здоровья на другую, более легкую и нижеоплачиваемую работу производится в соответствии со ст. 156 КЗоТ (см. комментарий к этой статье).

Статья 45 Основ. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Для отдельных категорий рабочих и служащих законодательством союзных республик могут быть установлены другие сроки выплаты заработной платы.

Статья 96 КЗоТ РСФСР. Сроки выплаты заработной платы

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Учителям школ в сельской местности и работникам бюджетных учреждений сельских и поселковых Советов депутатов трудящихся, отдаленных от места нахождения учреждений Государственного банка СССР, а также работникам других категорий в случаях, определяемых Советом Министров РСФСР, заработная плата выплачивается один раз в месяц.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала отпуска.

§ 1. Статья 96 КЗоТ РСФСР частично воспроизводит ст. 45 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР (ст. 115), Узбекской ССР (ст. 117), Грузинской ССР (ст. 94), Азербайджанской ССР (ст. 108), Литовской ССР (ст. 109), Молдавской ССР (ст. 102), Латвийской ССР (ст. 101), Киргизской ССР (ст. 111), Таджикской ССР (ст. 94), Армянской ССР (ст. 103) и Туркменской ССР (ст. 98) предусмотрено, что, если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этих дней. В КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 108), Молдавской ССР (ст. 102), Латвийской ССР (ст. 101), Таджикской ССР (ст. 94) и Армянской ССР (ст. 107) дополнительно указано, что выплата заработной платы за работу, длящуюся менее двух недель, производится немедленно по окончании работы.

О том, что рабочие и служащие вправе ознакомиться с произведенным расчетом по заработной плате, говорится в КЗоТ Латвийской ССР (ст. 101).

В КЗоТ УССР (ст. 115), Грузинской ССР (ст. 94), Азербайджанской ССР (ст. 107), Литовской ССР (ст. 110), Молдавской ССР (ст. 102), Таджикской ССР (ст. 94) и Армянской ССР (ст. 103) для выплаты заработной платы за время отпуска установлен иной срок — не позднее чем за 3 дня до начала отпуска, а в КЗоТ Узбекской ССР (ст. 118) — не позднее дня, предшествующего началу отпуска.

В КЗоТ Литовской ССР (ст. 110) оговорено, что в случае невыплаты причитающейся заработной платы в установленный срок предоставленный работнику отпуск переносится на количество дней задержки заработной платы.

В КЗоТ УССР (ст. 115), БССР (ст. 96), Азербайджанской ССР (ст. 108), Литовской ССР (ст. 109), Молдавской ССР (ст. 102), Латвийской ССР (ст. 102) и Эстонской ССР (ст. 108) не содержится конкретных указаний о том, каким работникам заработная плата выплачивается 1 раз в месяц.

В КЗоТ Литовской ССР (ст. 114) предусмотрена выдача плановых и внеплановых авансов в счет заработной платы. В этой статье сказано: «При сдельной оплате труда работникам в первой половине месяца выдается аванс в счет заработной платы. Размер аванса определяется соглашением администрации предприятия, организации с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный его размер не может быть ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время. Предприятия, организации

имеют право выдавать рабочим и служащим внеплановые авансы в счет заработной платы в размере до месячной тарифной ставки (оклада) работника».

В КЗоТ Эстонской ССР (ст. 110) предусмотрена выдача работнику в исключительных случаях внепланового аванса в счет заработной платы в размере не более месячного заработка.

О выплате заработной платы, своевременно не полученной работником, говорится в КЗоТ Литовской ССР (ст. 115) и Таджикской ССР (ст. 96). Они предусматривают обязанность администрации предприятия, учреждения, организации своевременно извещать работника о начисленных ему суммах. В КЗоТ Литовской ССР (ст. 115) оговорено, что заработная плата и другие выплаты, начисленные рабочим и служащим, но не полученные ими своевременно, выплачиваются предприятием, организацией по первому требованию работника. В КЗоТ Таджикской ССР (ст. 96) закреплено право работника на истребование начисленной, но не полученной заработной платы в течение 3 лет со дня, когда соответствующая сумма подлежала выплате.

КЗоТ УССР (ст. 96) предусматривает возможность в отдельных случаях производить оплату труда, по желанию работников, частично натурой.

Порядок установления сроков выплаты заработной платы

§ 3. По общему правилу, предусмотренному ст. 45 Основ и ст. 96 КЗоТ РСФСР, заработная плата рабочим и служащим должна выплачиваться не реже чем каждые полмесяца.

В порядке исключения заработная плата для некоторых категорий работников выплачивается один раз в месяц. Помимо указанных в ст. 96 КЗоТ случаев это положение распространяется и на других работников, например на работников бюджетных учреждений, финансируемых из районных бюджетов (пост. Совета Министров РСФСР от 22 июля 1961 г.— СП РСФСР 1961 г. № 21, ст. 93), и на работников бюджетных учреждений Мурманской области (пост. Совета Министров РСФСР от 19 ноября 1962 г.— СП РСФСР 1962 г. № 22, ст. 110).

§ 4. Администрация предприятия, учреждения, организации обязана выдавать заработную плату в установленные сроки (подпункт «л» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 5. Сроки выплаты заработной платы не должны обязательно в точности совпадать с окончанием расчетного периода, за который подсчитывается заработная плата. На работах со сдельной системой оплаты труда требуется некоторое время для подсчета заработка за истекший расчетный период.

Правительством установлен порядок, при котором заработная плата работникам различных государственных, кооперативных и общественных учреждений и предприятий выплачивается в разные сроки (пост. СНК СССР от 2 февраля 1928 г.— СЗ СССР 1928 г. № 10, ст. 92). Обычно эти сроки устанавливаются в коллективных договорах.

Порядок начисления и выплаты заработной платы

§ 6. Заработная плата рабочим и служащим выплачивается за выполненные работы. Труд сдельщиков оплачивается по фактической

выработке, повременщиков — по числу фактически проработанных дней или часов, а оплачиваемых помесячно — по их дневному среднему заработку за каждый проработанный полностью день.

За ту часть рабочего времени, которую работник использовал с разрешения администрации для своих личных надобностей, оплата не производится. Это время исключается из подсчета, и заработная плата работнику за этот период не начисляется.

§ 7. Для расчетов с рабочими и служащими может применяться как авансовый, так и безавансовый порядок расчетов (п. 52 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

§ 8. При авансовом порядке расчетов работникам в первой половине месяца выдается так называемый плановый аванс в счет заработной платы. Размер аванса определяется соглашением администрации предприятия с профсоюзной организацией при заключении коллективного договора, однако минимальный его размер должен быть не ниже тарифной ставки рабочего за отработанное время (пост. Совета Министров СССР от 23 мая 1957 г. — СП СССР 1957 г. № 6, ст. 68).

Полный расчет с рабочим-сдельщиком по сдельным нарядам за количество продукции, выработанной им в течение данного месяца, производится по окончании месяца работы. При исчислении сумм, причитающихся работнику в окончательный расчет за данный месяц, учитывается выданный ему в первой половине месяца плановый аванс.

§ 9. При безавансовом порядке расчетов с рабочими и служащими вместо плановых авансов, выдаваемых за первую половину месяца, на предприятиях производится начисление заработной платы за первую половину месяца по фактически выработанной продукции (произведенной работе) или по фактически отработанному времени (см. п. 52 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

Госкомтруд и Министерство финансов СССР положительно оценили результаты введения такого порядка расчетов на ряде предприятий и рекомендовали министерствам и ведомствам СССР и союзных республик изучить практику его применения с целью распространения на подведомственные предприятия («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 11).

§ 10. Выдача внеплановых авансов рабочим, а также выдача авансов служащим, как правило, запрещены (пост. Президиума ЦКК ВКП(б) и Коллегии НК РКИ СССР от 13 августа 1930 г.— «БФХЗ» 1931 г. № 7). Предприятиям предоставлено право выдавать рабочим и служащим в исключительных случаях внеплановый аванс в счет заработной платы в размере не более месячного заработка данного работника (п. 86 Положения о предприятии).

§ 11. Рабочий-сдельщик, выполняющий специальные и притом длительные работы, продолжительность которых превышает платежный период (обычно равным половине месяца), получает заработную плату в общеустановленные сроки. Размер выплачиваемых ему сумм должен соответствовать фактически выполненной им части сдельного задания и во всяком случае не может быть ниже половины тарифной ставки работника. Окончательный расчет в этих случаях производится после завершения работы по сдельному наряду.

§ 12. Расчеты с рабочими и служащими по заработной плате осуществляются бухгалтерией предприятия в централизованном порядке или централизованными бухгалтериями, как правило, на машиносчетных установках.

Заработная плата рабочим и служащим за весь расчетный период начисляется на основании данных первичных документов по учету выработки или выполненных работ, фактически проработанного времени, доплатных листков и других документов. Одновременно подсчитываются всякого рода удержания и таким образом определяются суммы, подлежащие выдаче работнику на руки (см. пп. 47 и 53 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

§ 13. По общему правилу, уплата вознаграждения за труд производится деньгами.

В порядке исключения в случаях, прямо предусмотренных специальными постановлениями и в устанавливаемых ими пределах, это вознаграждение может быть выплачено натурой (например, домашним работницам). При этом запрещается оплачивать труд исключительно в натуральной форме.

В определенных пределах натуральная форма заработной платы применяется при оплате труда некоторых категорий рабочих совхозов (в частности, в Казахстане). Эти рабочие в период уборки урожая получают 100% тарифной ставки и доплату за урожай, которая может по желанию работника выплачиваться натурой — зерном не более 1 т на одного работающего («Социалистический труд» 1961 г. № 11, стр. 68; «Труд» 14 сентября 1973 г.).

§ 14. Лицам, подвергнутым аресту за мелкое хулиганство, заработная плата по месту постоянной работы не выплачивается (ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 июля 1966 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1966 г. № 30, ст. 595).

§ 15. В качестве одной из мер по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма руководителям предприятий, учреждений и организаций запрещено производить разовую выплату заработной платы за сверхурочную работу и работу в выходные и праздничные дни. Выплата заработной платы за эту работу должна производиться в общеустановленном порядке (п. 8 пост. Совета Министров СССР от 16 мая 1972 г.— СП СССР 1972 г. № 11, ст. 61).

§ 16. Гражданин, который ставит свою семью в тяжелое материальное положение вследствие злоупотребления спиртными напитками, может быть ограничен судом в дееспособности. Это лицо может получать заработную плату и распоряжаться ею лишь с согласия попечителя, за исключением мелких бытовых сделок (ст. 16 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 июня 1972 г. «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма» — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 25, ст. 639).

Контроль за выплатой и ответственность за несвоевременную выплату заработной платы

§ 17. На предприятиях и в организациях осуществляется систематический контроль за правильным расходованием фонда заработной платы, фонда материального поощрения и средств по

дополнительным системам премирования (не входящих в фонд зар-платы). При этом должен быть обеспечен контроль за соответствием фактических расходов затратам, предусмотренным в плане, установленным нормативам и основным производственным показателям работы.

Для обеспечения правильности расчетов по заработной плате нормировщики, мастера, производители работ и другие должностные лица обязаны обеспечить:

правильность применения норм, сдельных расценок, тарифных ставок, доплат и надбавок;

контроль за соответствием сумм заработной платы количеству и качеству фактически принятых от рабочих продукции и работ или отработанному времени;

правильность составления и оформления первичных документов по учету выработки продукции выполненных работ.

Работники бухгалтерии обязаны осуществлять систематический контроль за соответствием фактических штатных должностей и должностных окладов инженерно-технических работников и служащих установленным штатным расписаниям и схемам должностных окладов, за правильным начислением и выдачей всех видов премий, вознаграждений и пособий, а также за обоснованностью различного рода удержаний с заработной платы, установленных законом (п. 48 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве).

§ 18. Фабзавместкомы должны широко знакомить рабочих и служащих, особенно молодых, недавно пришедших на производство, с действующими на предприятиях условиями оплаты труда, добиваться, чтобы каждый рабочий знал свою тарифную ставку, норму выработки, расценки и мог исчислить свой заработок. При установлении ошибок в начислении заработков и производстве удержаний необходимо не только устранять эти недостатки и наказывать виновных, но и выявлять причины нарушений и совместно с руководителями предприятий принимать меры, исключающие повторение подобных случаев (пост. Президиума ВЦСПС от 10 июля 1959 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1959 г. № 14).

§ 19. Фабзавместкомы обязаны осуществлять систематический контроль за соблюдением хозяйственными органами установленных сроков выплаты заработной платы рабочим и служащим.

Они обязаны 2 раза в месяц, не позднее чем за 5 дней до наступления очередного срока выплаты заработной платы, проверять обеспеченность предприятия средствами на заработную плату и требовать от администрации своевременного принятия мер по недопущению задолженности (пост. ВЦСПС от 17 октября 1947 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1969, стр. 91). Фабзавместкомы проверяют, как организована выплата заработной платы и условия работы кассиров, чтобы была исключена возможность обсчетов и переплат и полностью устранены очереди у выплатных касс.

На ряде предприятий с согласия рабочих и служащих заработная плата выплачивается через сберегательные кассы.

§ 20. Руководители предприятий несут ответственность:

за несоблюдение установленных сроков выдачи заработной платы, допущение задолженности и за расходование средств, выделен-

ных для оплаты труда, на другие цели (пост. СНК СССР от 21 февраля 1933 г.— СЗ СССР 1933 г. № 13, ст. 75);

за допущение перерасходов заработной платы, нарушение порядка оплаты труда (п. 35 пост. Совета Министров СССР и ЦК КПСС от 21 августа 1954 г.— «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, М., стр. 292).

§ 21. Министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик обязаны систематически анализировать состояние дел с расходованием фондов заработной платы, принимать меры к устранению причин, вызывающих перерасход этих фондов, и привлекать к ответственности лиц, виновных в допущении перерасхода (п. 34 пост. Совета Министров СССР от 3 апреля 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 10, ст. 56).

§ 22. Задержка выплаты заработной платы ответственным работникам, допустившим перерасход фонда заработной платы, противоречит законодательству. Перерасход фонда заработной платы должен рассматриваться как упущение по службе, и виновные в этом привлекаются к дисциплинарной ответственности («Социалистическая законность» 1964 г. № 11, стр. 89).

§ 23. Отсутствие в данный момент у учреждения соответствующих кредиторов не лишает трудящегося права на получение причитающихся ему в связи с выполнением работы денежных сумм, в частности подлежащей выплате уволенному работнику денежной компенсации за неиспользованный отпуск и за неиспользованные выходные дни (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 10 марта 1949 г. по иску Аликулиева — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1949 г. № 7, стр. 6).

§ 24. Право на истребование начисленной, но не полученной заработной платы сохраняется за рабочими и служащими в течение 3 лет со дня возникновения права на ее получение (Инструктивное письмо НКФ СССР от 27 марта 1945 г. № 170 — «Сборн. пост., приказ. и инстр. по фин.-хоз. вопр.» 1945 г. № 4—5). По истечении этого срока неполученные суммы перечисляются в госбюджет.

На практике возник вопрос, вправе ли суды принимать исковые заявления рабочих и служащих о взыскании заработной платы, уже перечисленной в госбюджет, а также кто именно — предприятие или финансовый орган — должен являться надлежащим ответчиком по делу. Так, Овчинников предъявил иск к Тобольской базе флота в сумме 50 руб., являющейся заработной платой, начисленной ему, но не полученной в связи с нахождением за пределами СССР. Деньги были перечислены в госбюджет. Отказать в принятии искового заявления по такому делу суд в силу ст. 129 ГПК не вправе. Сумма, о взыскании которой предъявляется требование, для работника является его заработной платой, выплаченной предприятием в силу трудовых отношений с ним. Поэтому надлежащим ответчиком по делу является предприятие, об ответственности которого суд и должен решить вопрос по существу («Советская юстиция» 1967 г. № 5, стр. 3).

Статья 97 КЗоТ РСФСР. Место выплаты заработной платы

Выплата заработной платы рабочим и служащим производится, как правило, в месте выполнения ими работы.

§ 1. Статья 97, а также ст. ст. 98, 99, 100 и 101 КЗоТ РСФСР содержат самостоятельные правила и не связаны с содержанием каких-либо статей Основ.

§ 2. В КЗоТ Казахской ССР (ст. 95) дополнительно указано: «Лицам, выполняющим задание администрации вне места постоянной работы, заработная плата должна быть выслана в общеустановленные сроки с отнесением расходов по переводу за счет предприятия, учреждения, организации».

В КЗоТ Таджикской ССР (ст. 95) и Армянской ССР (ст. 104) оговорено, что выплата заработной платы производится в нерабочее время. КЗоТ Таджикской ССР (ст. 95) обязывает администрацию обеспечить такой порядок выплаты, при котором каждый рабочий и служащий получил бы зарплату без задержки непосредственно перед началом работы или после ее окончания.

В КЗоТ УССР, Азербайджанской ССР и Латвийской ССР статьи, соответствующей ст. 97 КЗоТ РСФСР , нет.

§ 3. Вопрос о порядке выплаты заработной платы, как правило, решается в коллективных договорах, где обычно предусматривается обязанность администрации предприятия организовать выплату заработной платы рабочим и служащим непосредственно в цехах и отделах предприятия.

§ 4. Администрация предприятия или учреждения должна обеспечить своевременную выплату заработной платы работникам, выполняющим задания администрации вне места постоянной работы (при производстве работы в месте нахождения предприятия-заказчика, при направлении в служебную командировку и т. д.). При необходимости соответствующие денежные суммы должны быть высланы работнику, причем расходы по переводу этих денег несет предприятие, в котором работник состоит на работе.

Статья 98 КЗоТ РСФСР. Сроки расчета при увольнении

При увольнении рабочего или служащего выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, администрация во всяком случае обязана в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую ею сумму.

§ 1. В ст. 98 КЗоТ РСФСР в основном воспроизведены правила, содержащиеся в ст. ст. 1 и 3 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 января 1929 г. (СЗ СССР 1929 г. № 24, ст. 208).

Нельзя не обратить внимания, что в пост. от 23 января 1929 г. (ст. 1 п. «б») предусмотрено, что при расторжении трудового договора с работником, не работающим ко дню увольнения, заработная плата выплачивается в день предъявления уволенным требования о расчете, а в ст. 98 КЗоТ РСФСР сказано, что соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления требования. По указанному вопросу в соответствии со ст. 20

Конституции СССР следует руководствоваться текстом общесоюзного акта.

§ 2. В КЗоТ Армянской ССР (ст. 105) предусмотрено, что в случае расторжения трудового договора с работником, не работающим ко дню увольнения (по болезни, ввиду прогула, вследствие лишения свободы и т. п.), расчет при отсутствии спора о размере причитающейся заработной платы должен производиться в однодневный срок с момента предъявления уволенным работником требования о расчете. В КЗоТ Литовской ССР (ст. 111) указан такой же срок, но без уточнения, что речь идет о неоспариваемых суммах.

В КЗоТ Узбекской ССР (ст. 50) предусмотрено, что заработная плата работнику, не работающему ко дню увольнения, выплачивается в день предъявления им требования о расчете. При расторжении трудового договора по инициативе работника причитающаяся ему заработная плата, при отсутствии спора о ее размере, должна быть выплачена:

работнику, обязанному по закону или договору предупредить администрацию об увольнении,— не позднее того дня, когда работник согласно предупреждению вправе был оставить работу;

работнику, не обязанному предупредить администрацию об увольнении,— не позднее дня, следующего за днем оставления работы.

§ 3. Поскольку сроки производства расчета с уволенным работником различаются в зависимости от того, работает он или нет в день увольнения, указание, содержащееся в п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, о том, что администрация обязана в день увольнения выдать рабочему или служащему его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, относится лишь к случаям, когда работник работал в день увольнения.

§ 4. Для уточнения сроков производства расчета с работником, расторгающим по своей инициативе трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, необходимо обратиться к истолкованию совокупного смысла ст. ст. 98 и 31 КЗоТ РСФСР.

Администрация обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет по истечении двухнедельного срока, установленного для предупреждения работника о своем желании расторгнуть трудовой договор. Это положение имеет практическое значение для случаев, когда работник прекратил работу ранее истечения срока, установленного для предупреждения об увольнении. О порядке увольнения в этих случаях и формулировке его причин см. комментарий к ст. 31 КЗоТ РСФСР.

§ 5. Органами прокуратуры были опротестованы незаконные распоряжения администрации предприятий, ограничивающие права рабочих и служащих на получение в установленный законом срок полного расчета в связи с увольнением с работы. Так, было опротестовано распоряжение не производить расчет с увольняющимися работниками без отметки в обходном листе об освобождении места в общежитии и выписки паспорта или без внесения в обходной лист отметки районной библиотеки о сдаче книг («Социалистическая законность» 1963 г. № 9, стр. 88; 1964 г. № 9, стр. 88). Был опротестован также приказ начальника Казымякского СМУ о выплате заработной платы всем лицам, уходящим в отпуск либо увольняемым

с работы, лишь два раза в месяц — 10 и 25 числа каждого месяца («Социалистическая законность» 1967 г. № 8, стр. 86).

§ 6. Судебная практика стоит на той точке зрения, что если после издания приказа об увольнении рабочий или служащий по распоряжению администрации предприятия выполняет какую-либо работу, то эта работа должна быть ему оплачена. Например, Тоганидзе, находясь в служебной командировке, продолжал выполнять работу по заданию учреждения (в котором он состоял на работе) и после издания приказа об его увольнении. Суд признал, что, поскольку трудовой договор между сторонами фактически расторгнут не был и продолжал действовать до времени возвращения Тоганидзе из командировки, ответчик обязан выплатить заработную плату истцу за все время выполнения им задания по командировке (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 30 июня 1954 г. по иску Тоганидзе — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1954 г. № 6, стр. 22).

§ 7. В случае смерти работника недополученная им заработная плата в размере не свыше 30 руб. выдается наследникам без предварительного оформления наследственного права в нотариальных органах (циркуляр НКЮ РСФСР от 19 мая 1931 г. № 66 — «Сборник циркуляров и разъяснений Народного комиссариата юстиции РСФСР» 1934 г. № 52).

Статья 99 КЗоТ РСФСР. Ответственность за задержку расчета

В случае невыплаты по вине администрации предприятия, учреждения, организации причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в статье 98 настоящего Кодекса, при отсутствии спора об их размере, предприятие, учреждение, организация обязаны уплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

При наличии спора о размерах причитающихся уволенному работнику сумм администрация обязана уплатить указанное в настоящей статье возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника не полностью, а частично, то размер возмещения за время задержки определяется органом, вынесшим решение по существу данного спора.

В случае, если уволенный работник ранее получения окончательного расчета поступит на другую работу, то сумма, причитающаяся ему за время задержки выдачи расчета, уменьшается на сумму, полученную им по месту новой работы за выполнение работы в период задержки расчета.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине администрации работнику выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

§ 1. В ст. 99 КЗоТ РСФСР воспроизведены основные положения, содержащиеся в ст. 4 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 января 1929 г.

Гарантийное значение ст. 99 КЗоТ состоит в том, что она охраняет права рабочих и служащих в тех случаях, когда администрация предприятия при отсутствии спора задержала производство расчета

с уволенным работником против сроков, предусмотренных в ст. 98 КЗоТ РСФСР.

§ 2. КЗоТ Литовской ССР (ст. 112) не устанавливает различия в порядке выплаты среднего заработка при задержке расчета по вине администрации в зависимости от того, имеется или нет спор о размере причитающихся сумм. В этой статье отсутствуют 2 и 3 абзацы, имеющиеся в ст. 99 КЗоТ РСФСР.

КЗоТ Узбекской ССР (ст. 121) предусматривает выплату среднего заработка за все время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи трудовой книжки, в таком же порядке, как и при задержке денежного расчета при увольнении, в том числе и в случаях, когда работник, не получив трудовой книжки, поступил на другую работу.

В КЗоТ Латвийской ССР (ст. 103), Киргизской ССР (ст. 114) и Армянской ССР (ст. 106) об оплате вынужденного прогула при задержке выдачи трудовой книжки не говорится.

§ 3. При наличии спора о размере причитающихся работнику при увольнении сумм администрация обязана:

выплатить неоспариваемую ею сумму (2 абз. ст. 98 КЗоТ);

выплатить заработную плату (в размере среднего заработка) за все дни задержки, если спор решен в пользу работника (2 абз. ст. 99 КЗоТ).

При частичном решении спора в пользу работника размер вознаграждения определяется органом, вынесшим решение (2 абз. ст. 99 КЗоТ).

§ 4. В тех случаях, когда работник ранее получения окончательного расчета поступил на другую работу, причитающиеся ему денежные суммы выплачиваются за вычетом денежных сумм, полученных им в виде заработной платы в другом предприятии в период задержки расчета.

§ 5. В ст. 99 КЗоТ получил обоснованное разрешение важный вопрос, длительное время остававшийся спорным,— об оплате времени задержки выдачи уволенному работнику трудовой книжки. Поскольку уволенный работник был лишен возможности поступить без предъявления трудовой книжки на работу в другое предприятие, ему должна быть выплачена заработная плата (в размере среднего заработка) за все время задержки выдачи трудовой книжки по вине администрации.

Статья 100 КЗоТ РСФСР. Расчетные книжки

Всем рабочим, а также служащим, труд которых оплачивается сдельно, администрация обязана выдавать по истечении пяти дней после приема на работу расчетные книжки.

В расчетные книжки записываются условия труда и расчеты по заработной плате.

§ 1. В КЗоТ Азербайджанской ССР, Латвийской ССР и Эстонской ССР данной статьи нет.

§ 2. Положения, содержащиеся в ст. 100 КЗоТ РСФСР, изложены также и в п. 8 Типовых правил внутреннего трудового распорядка.

Министерства и ведомства обязаны организовать выдачу работающим в государственных, кооперативных и общественных предприятиях расчетных книжек (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 17 июня 1947 г. — «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 577).

§ 3. Постановлением Госкомтруда от 28 октября 1956 г. утверждены следующие образцы расчетных книжек: а) для ручного способа заполнения, б) для механизированного способа заполнения («Бюллетень» Госкомтруда 1956 г. № 12).

В дальнейшем в образец расчетной книжки для механизированного способа заполнения внесены некоторые изменения (пост. Госкомтруда от 19 марта 1964 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 4).

§ 4. В расчетной книжке указывается: фамилия, имя и отчество работника; наименование и адрес предприятия; дата поступления; цех или отдел; должность или специальность. Далее записываются условия трудового договора: постоянная, временная или сезонная работа; форма оплаты труда (сдельная, повременная); установленный работнику разряд; размер часовой и дневной тарифной ставки, сдельной или повременной либо твердого месячного оклада. Тут же указываются дни, в которые должна выплачиваться заработная плата, и продолжительность отпуска работника, а также отражаются все изменения условий оплаты труда.

В расчетной книжке должны быть отмечены все виды оплат и удержаний, а в расчетных книжках для механизированного способа заполнения — также их шифр (приложение к пост. Госкомтруда от 19 марта 1964 г.).

Расчетная книжка дополняется расчетными листками — вкладышами установленного образца, в которых, в частности, указываются: шифры видов выплат и удержаний; фактически проработанные часы; суммы, начисленные по всем видам выплат; суммы удержаний по всем видам удержаний (налоги, исполнительные листы, покупка товаров в кредит и т. д.); сумма, причитающаяся к выдаче на руки.

Министерствам и ведомствам разрешено вносить изменения в формат и расположение реквизитов листка-вкладыша в расчетную книжку для механизированного способа заполнения применительно к имеющимся типам счетных машин (п. 2 пост. Госкомтруда от 19 марта 1964 г.).

В конце расчетной книжки делается отметка о том, за какой срок предоставлен работнику отпуск.

§ 5. Расчетная книжка хранится у работающего и представляется администрации предприятия для записи расчетов по заработной плате и для отметок об изменении условий труда.

После записи расчетов по заработной плате расчетная книжка возвращается работнику не позже чем за 2 дня до выдачи заработной платы.

Расчетная книжка является документом, свидетельствующим о размере заработной платы трудящегося.

§ 6. Расчетные книжки при известных условиях могут служить доказательством стажа работы, необходимого для назначения пенсий. Подробнее об этом см. комментарий к ст. ст. 242, 243 КЗоТ.

§ 7. Издание расчетных книжек, контроль за их изготовлением и распределением возложены на ВЦСПС (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 17 июня 1947 г.).

§ 8. Расчетные книжки выдаются за счет предприятия. На фабзавместкомы возложен контроль над выдачей работающим расчетных книжек и над правильным их заполнением (пп. 4 и 5 пост. ВЦСПС от 4 июня 1947 г.—«Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 577).

Статья 101 КЗоТ РСФСР. Материально-бытовое и культурное обслуживание рабочих и служащих за счет общественных фондов потребления

Кроме заработной платы рабочим и служащим за счет общественных фондов потребления выплачиваются пособия по государственному социальному страхованию и пенсии, предоставляются путевки в санатории, дома отдыха и туристские базы, обеспечиваются бесплатная медицинская помощь и бесплатное обучение, производятся другие выплаты и предоставляются иные льготы. Средства из указанных фондов направляются также на строительство жилищ, школ, культурно-бытовых и медицинских учреждений, на улучшение культурно-бытового обслуживания рабочих и служащих, а также на содержание детей в детских дошкольных учреждениях.

§ 1. Статья 101 КЗоТ РСФСР содержит самостоятельные положения, характеризующие основные направления и масштабы материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих. Такой статьи нет в Основах. Не было аналогичной статьи и в КЗоТ РСФСР 1922 года.

§ 2. В КЗоТ Узбекской ССР, Казахской ССР, Азербайджанской ССР, Латвийской ССР, Таджикской ССР и Эстонской ССР данной статьи нет.

§ 3. Общественные фонды составляют материальную основу реального осуществления основных социальных прав граждан, закрепленных в Конституции СССР.

От роста общественных фондов потребления в значительной степени зависит повышение уровня жизни населения. За счет этих фондов обеспечивается бесплатное образование, бесплатная медицинская помощь, выплата пенсий, пособий и другие виды социального обеспечения и социального страхования, оплата отпусков, выдача стипендий, предоставление бесплатных и на льготных условиях путевок в санатории и дома отдыха, содержание детских садов и яслей и другие формы социально-культурного обслуживания.

§ 4. Различаются централизованные и децентрализованные общественные фонды потребления.

К централизованным (общесоюзным) фондам потребления относятся средства, выделенные из государственного бюджета на здравоохранение, просвещение, социальное обеспечение, государственное социальное страхование.

К децентрализованным фондам относятся фонды, создаваемые непосредственно на предприятии и в организации за счет их доходов (например, фонд материального поощрения, фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и др.).

§ 5. О фонде материального поощрения см. комментарий к ст. 79 КЗоТ (§ 15, 16).

§ 6. Фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, создаваемый из прибыли предприятий и организаций, используется, в частности:

на строительство, расширение и капитальный ремонт жилых домов, детских дошкольных учреждений, профилакториев, столовых, буфетов;

на приобретение медикаментов для врачебно-санаторных учреждений, путевок в дома отдыха, пансионаты, санатории, на туристские базы и маршруты на территории Советского Союза, на экскурсии и путешествия по маршрутам выходного дня, на проведение культурно-просветительных и физкультурных мероприятий;

на усиление питания детей, находящихся в детских учреждениях и пионерских лагерях, на удешевление стоимости питания в заводских столовых и буфетах.

Часть средств фонда может расходоваться на возмещение сверхплановых расходов по содержанию культурно-просветительных учреждений и детских лагерей (см. комментарий к ст. 79 КЗоТ РСФСР, § 14).

§ 7. В отдельных отраслях народного хозяйства на основании специальных нормативных актов за счет общественных фондов предоставляются повышенные льготы и бесплатные услуги. Так, для работников шахт и карьеров угольной и сланцевой промышленности и шахтного строительства установлена бесплатная выдача угля для личных нужд.

Нормы выдачи угля дифференцированы в зависимости от бытовых удобств и климатических условий.

В тех местностях, где отсутствует коммунальный транспорт, руководителям угольных предприятий и организаций предоставлено право организовывать своими силами бесплатную перевозку рабочих и служащих, если их местожительство находится на расстоянии более 3 км от места работы («Экономическая газета» 1968 г. № 35, стр. 36).

§ 8. Ряд специальных жилищных и бытовых льгот предоставлен работникам просвещения, врачам и некоторым другим работникам, проживающим в сельских местностях. Например, врачи, провизоры, лица, относящиеся к среднему медицинскому и фармацевтическому персоналу, проживающие и работающие в сельской местности и в рабочих поселках, а также проживающие с ними члены семьи, пользуются бесплатными квартирами с отоплением и освещением. Указанная льгота сохраняется за перечисленными лицами и в случае перехода на пенсию, если их общий стаж работы в сельской местности или в рабочих поселках составляет не менее 10 лет (пп. 20—21 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 5 июля 1968 г. — СП СССР 1968 г. № 13, ст. 82).

ГЛАВА VII КЗоТ РСФСР. НОРМЫ ТРУДА И СДЕЛЬНЫЕ РАСЦЕНКИ

Статья 39 Основ. Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания, нормативы численности и сдельные расценки

Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих устанавливаются с учетом достигнутого уровня техники, научной организации труда и производства и передового опыта работы. Эти нормы и нормативы подлежат замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда. Введение и пересмотр норм и нормативов производится администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Для однородных работ могут устанавливаться единые или типовые (межотраслевые, отраслевые, ведомственные) нормы и нормативы.

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

При повременной оплате труда рабочим и служащим устанавливаются нормы обслуживания закрепленных за ними станков, агрегатов либо нормированные производственные задания на определенный период времени. Для выполнения отдельных функций или объемов работ могут быть установлены нормативы численности рабочих и служащих.

Статья 102 КЗоТ РСФСР. Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности

Нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих устанавливаются с учетом достигнутого уровня техники, научной организации труда и производства и передового опыта работы. Эти нормы и нормативы подлежат замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

§ 1. Статья 102 КЗоТ регламентирует факторы, с учетом которых устанавливаются нормы выработки (времени) и другие нормы труда, а также основания для замены (пересмотра) этих норм.

О порядке установления норм труда см. комментарий к ст. 103 КЗоТ.

10 Зак. 348

Нормы труда

§ 2. Статья 2 Основ, ст. 2 КЗоТ РСФСР, п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка в числе других основных обязанностей предусмотрели обязанность всех рабочих и служащих выполнять установленные государством с участием профсоюзов нормы труда (см. комментарий к ст. 2 КЗоТ РСФСР).

В законодательстве различаются следующие нормы труда: нормы времени, нормы выработки, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормы (нормативы) численности.

§ 3. Норма времени — это установленная путем нормирования труда величина рабочего времени (в часах, минутах или секундах), необходимого для выполнения работником (бригадой) соответствующей квалификации производственной операции (единицы работы) или комплекса операций (единиц работы) в заданных организационно-технических условиях. В соответствии с нормами времени рассчитываются нормы объема работы, например нормы выработки.

Норма выработки — это установленный объем трудового задания, выраженного в натуральных единицах (штуках, метрах, тоннах и др.), которое работник (бригада) соответствующей квалификации обязан выполнить (изготовить, перевезти и т. д.) в заданных организационно-технических условиях в единицу рабочего времени— рабочую смену, рабочий месяц и т. д.

Нормы выработки разрабатываются для работников, производящих продукцию, поддающуюся количественному контролю и учету, когда одна и та же работа систематически выполняется в течение всей смены, а состав исполнителей работы не изменяется (Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 28 июня 1968 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 9).

Норма обслуживания—это установленный объем трудового задания, выраженного в количестве объектов (единиц оборудования, рабочих мест, голов скота и т. д.), которые работник (бригада) соответствующей квалификации обязан обслужить в течение рабочей смены, рабочего месяца и т. д. в заданных организационно-технических условиях.

Нормы обслуживания предназначаются для нормирования труда работников, занятых обслуживанием оборудования, площадей, рабочих мест, рабочих и т. д. Нормы обслуживания разрабатываются также для установления норм времени (выработки) при многостаночной работе и в случаях, когда нецелесообразно нормирование труда работников на основе норм времени (выработки), т. е. при полной автоматизации работы, на аппаратных процессах и т. д. (Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 9; см. комментарий к ст. 107 КЗоТ).

Величина нормы обслуживания производна от установленной нормы времени на единицу обслуживаемых объектов и от нормы продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

Нормированное производственное задание как самостоятельный вид норм труда — это установленный для работников с повременной оплатой объем трудового задания, выраженного, как правило, в нормо-часах, которое работник (бригада) обязан

выполнить за рабочую смену (сменное нормированное производственное задание), за рабочий месяц (месячное нормированное производственное задание) и т. д.

Нормированные производственные задания как вид нормы труда рабочих-повременщиков (ст. 107 КЗоТ) необходимо отличать от применяемых на практике производственных заданий, устанавливаемых рабочим-сдельщикам дополнительно к нормам выработки (нормам времени). Эти производственные задания являются не нормой труда, а показателями премирования и обязательства по социалистическому соревнованию.

Норма (норматив) численности рабочих и служащих—это установленная путем технического нормирования труда численность отдельных категорий работников соответствующего профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения определенных производственных функций или объемов работы.

По нормам (нормативам) численности определяется необходимое число работников для обслуживания оборудования, рабочих мест, производственных площадей и т. п., а также необходимые затраты труда по профессиям, специальностям, группам или видам работ, отдельным функциям в целом по предприятию или цеху (Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда — «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 9).

Нормы (нормативы) численности находят все более широкое применение для нормирования труда инженерно-технических работников и служащих (см. комментарий к ст. 107 КЗоТ).

§ 4. Применяемые на предприятиях нормы труда в зависимости от метода их нормирования подразделяются на технически обоснованные (§ 5) и опытно-статистические (§ 6).

§ 5. Технически обоснованными называются нормы труда, рассчитанные методами технического нормирования для определенных организационно-технических условий исходя из установленной технологии, рациональной организации труда и производства, передового опыта рабочих, а также с учетом действующих правил охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

К технически обоснованным нормам выработки (времени) и обслуживания относятся: единые и типовые нормы (§ 7); местные нормы, рассчитанные по действующим нормативам, установленным методами технического нормирования (см. комментарий к ст. 102 КЗоТ, § 10).

К технически обоснованным относятся также местные нормы, рассчитанные в связи с отсутствием утвержденных нормативов на основе данных о технической производительности оборудования, изучения затрат рабочего времени, с учетом опыта передовой организации труда и производства (п. 6 «Рекомендаций», утв. пост. Госкомтруда от 5 августа 1964 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 9).

Согласно сложившейся практике к технически обоснованным нормам не относятся: нормы, рассчитанные по устаревшим, недействующим нормативам; нормы, рассчитанные частично по действующим нормативам, частично — опытно-статистическим методом; нормы, хотя и рассчитанные по действующим нормативам, но с применением коэффициента, ослабляющего ее напряженность («Социалистический труд» 1965 г. № 5, стр. 127—128).

Руководители предприятий обязаны обеспечить совместно с комитетами профсоюзов значительное увеличение удельного веса технически обоснованных норм выработки, обслуживания и нормированных заданий, рассчитанных на основе межотраслевых, отраслевых и других более прогрессивных нормативов по труду («Социалистический труд» 1973 г. № 1, стр. 90).

Администрация предприятий обязана внедрять технически обоснованные нормы выработки (времени) и обслуживания (подпункт «в» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 6. Опытно-статистические — это нормы, величина которых определяется на основе статистических данных о средней фактической выработке и заработной плате за прошедший период, а также исходя из опыта нормировщиков.

Опытно-статистические нормы выработки (времени) и обслуживания не полно учитывают организационно-технические возможности данного производства, личные резервы работников, достигнутый уровень производительности труда, а потому бывают, как правило, заниженными (нормы времени — завышенными) и значительно перевыполняются.

Одновременно с совершенствованием организации производства, нормирования труда и заработной платы опытно-статистические нормы должны заменяться технически обоснованными (см. комментарии к ст. 102, § 14—20 и ст. 103, § 8—15).

§ 7. В зависимости от органа, утвердившего норму труда и сферы ее распространения, нормы труда классифицируются на:

местные, установленные на предприятии для работ, выполняемых на данном предприятии (см. комментарий к ст. 102 КЗоТ, § 9, 12);

единые и типовые, установленные вышестоящими по отношению к предприятию органами для соответствующих работ, выполняемых на разных предприятиях одной или различных отраслей народного хозяйства (см. комментарий к ст. 104 КЗоТ).

§ 8. В зависимости от срока действия различают постоянные, временные и сезонные нормы труда, а также нормы труда на разовые работы.

Постоянные нормы выработки (времени) и обслуживания устанавливаются на неопределенный срок и действуют до момента их пересмотра в связи с изменением организационно-технических условий, на которые они были рассчитаны.

Временные нормы выработки (времени) и обслуживания могут устанавливаться на период освоения продукции, техники, технологии или организации производства и труда на срок до 3 месяцев. В отдельных случаях срок действия временных норм может быть продлен администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом (п. 12 «Рекомендаций»). По истечении установленного срока временные нормы должны заменяться постоянными.

Сезонные нормы труда применяются в сезонных производствах (например, на торфоразработках, сборе овощей, фруктов) и устанавливаются на каждый сезон.

Нормы труда на разовые работы (аварийные, случайные и другие, не предусмотренные технологией или планом) действуют, пока эти работы выполняются, если для них не будут введены временные или постоянные нормы. После выполнения работы, на которую установлена разовая норма, последняя утрачивает значение.

Факторы, с учетом которых устанавливаются нормы труда

§ 9. При разработке норм труда принимаются во внимание организационно-технические факторы, характеризующие орудия и предметы труда, технологию, формы организации производства, и субъективные факторы, характеризующие категорию работников, которые должны выполнять нормируемую производственную операцию: профессию, квалификацию, опыт, степень освоения производственного процесса и др.

Наряду с полным использованием оборудования и рабочего времени проектируемая норма труда должна учитывать также психофизиологические возможности человека: допустимую интенсивность работы, ее темп, напряжение нервной системы, воздействие на организм человека производственной среды — шума, температуры и т. д. (см. «Основные методические положения по нормированию труда рабочих в народном хозяйстве», М., 1971).

Индивидуальные качества отдельных работников (опыт, квалификация и т. д.), отклоняющиеся от принятых в нормировании средних показателей, не должны влиять на величину устанавливаемой нормы. Такой подход соответствует социалистическому принципу распределения по труду с учетом величины трудового вклада.

Размер норм труда не должен зависеть от средней заработной платы на данном и на других предприятиях, состояния текучести кадров и иных факторов, которые не характеризуют достигнутый уровень производства, техники, организации труда.

§ 10. Характеристики условий (факторов), с учетом которых должны устанавливаться технически обоснованные нормы труда, закрепляются в нормативах для нормирования труда: нормативах времени и др. Нормативы предназначаются для расчета на предприятиях норм времени, норм выработки и норм обслуживания.

Различают дифференцированные и укрупненные нормативы времени. Дифференцированные нормативы разрабатываются на отдельные приемы или более мелкие элементы производственной операции и находят наиболее широкое применение при массовом, крупносерийном и серийном типах производства. Укрупненные нормативы разрабатываются на комплексы приемов и в зависимости от характера и степени укрупнения могут применяться в производствах различных типов, но преимущественно мелкосерийного и единичного типа (см. Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 28 июня 1968 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 9).

О типовых нормах см. комментарий к ст. 104 КЗоТ, § 1, 3—5, 8, 9.

О нормативах численности см. комментарий к ст. 107 КЗоТ, § 3, 4.

§ 11. В зависимости от отраслевого назначения нормативы для нормирования труда подразделяются на межотраслевые и отраслевые.

Межотраслевые нормативы предназначены для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях двух или более союзных или союзно-республиканских министерств (ведомств) СССР.

Отраслевые — для нормирования труда на работах, выполняемых на предприятиях одного союзного или союзно-республиканского министерства (ведомства) СССР.

Межотраслевые нормативы времени и численности утверждаются Госкомтрудом и ВЦСПС.

Отраслевые нормативные материалы по труду утверждаются в порядке, установленном соответствующими министерствами и ведомствами по согласованию с соответствующими ЦК профсоюза.

По административно-территориальному признаку нормативы по труду подразделяются на общесоюзные, республиканские, районные и местные.

Местные нормативы применяются для нормирования труда на одном предприятии и разрабатываются в случаях, когда устарели или отсутствуют нормативные материалы, имеющие более широкую сферу применения (см. Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда от 28 июня 1968 г.).

§ 12. Местные нормы рассчитываются на основе действующих межотраслевых, отраслевых, республиканских, районных или местных нормативов, установленных методами технического нормирования (пп. 6 и 7 упомянутых выше «Рекомендаций»).

В соответствии с постановлением директивных органов министерств и ведомств руководители предприятий обязаны систематически проверять действующие нормы и нормативы по труду с целью улучшения их качества и определять по согласованию с соответствующими профсоюзными органами перечни межотраслевых и отраслевых норм времени, обслуживания и других нормативов, обязательных для применения и установления технически обоснованных норм на предприятиях («Социалистический труд» 1973 г. № 1, стр. 90; № 7, стр. 145).

§ 13. При расчете норм выработки (времени) и обслуживания отраслевые нормативы могут применяться только для нормирования работ, не охваченных межотраслевыми нормативами; республиканские, районные и ведомственные — для работ, не охваченных межотраслевыми и отраслевыми нормативами, а местные — для работ, не охваченных межотраслевыми, отраслевыми, республиканскими, районными или ведомственными нормативами. Однако во всех случаях применяются те нормативы, которые являются более прогрессивными для данных организационно-технических условий (п. 8 «Рекомендаций»).

В тех случаях, когда для данных видов работ нормативы для нормирования труда не установлены или устарели, местные нормы выработки (времени) и обслуживания рассчитываются при помощи иных методов технического нормирования труда.

О методах технического нормирования труда см. подробно «Основные методические положения по нормированию труда рабочих в народном хозяйстве», М., 1971.

Об установлении пониженных норм выработки для рабочих моложе 18 лет и для молодых рабочих, окончивших общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения, курсы, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, см. комментарий к ст. 179 КЗоТ.

Замена (пересмотр) действующих норм труда

§ 14. В законодательстве и на практике используются термины «замена», «пересмотр», «исправление» норм труда (ст. 39 Основ, ст. ст. 102 и 103 КЗоТ РСФСР, пп. 2 и 3 «Рекомендаций», пп. 2 и 3 пост. Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г. «Об изменении порядка пересмотра норм выработки — «Заработная плата», сб. официальных материалов, Профиздат, 1963, стр. 158).

Этими терминами именуются способы пересмотра норм, для которых в законодательстве установлены общие основания и порядок осуществления.

§ 15. В условиях научно-технического прогресса, планомерного обновления техники и технологии, совершенствования организации труда менее эффективные производственные процессы и методы работы систематически заменяются более производительными. В связи с этим нормы выработки (времени) и обслуживания не могут оставаться неизменными и должны своевременно пересматриваться и заменяться новыми, соответствующими достигнутому росту производительности труда.

Предусмотренные законом обстоятельства, при наличии которых администрация предприятий вправе и обязана изменять в установленном порядке величину действующей нормы на операцию (единицу или объем работы), называются основаниями пересмотра (замены) норм труда.

О порядке пересмотра норм труда см. комментарий к ст. 103 КЗоТ.

§ 16. Нормы и нормативы труда подлежат замене новыми по мере внедрения в производство технических, хозяйственных и организационных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 102 КЗоТ РСФСР).

Названные основания пересмотра норм конкретизированы в п. 2 «Рекомендаций», согласно которому действующие нормы выработки (времени) и обслуживания подлежат замене новыми нормами по мере осуществления и в соответствии с эффективностью технических, хозяйственных и организационных мероприятий, повышающих производительность труда на отдельных агрегатах, рабочих местах и операциях или обеспечивающих общее улучшение организации труда в целом по цеху (участку).

§ 17. Нормы труда подлежат изменению при внедрении изобретений или рационализаторских предложений, повышающих производительность труда.

Если рационализаторское предложение или изобретение изменяет технические нормы, то предприятие, внедряющее предложение, обязано ввести новые нормы одновременно с началом внедрения предложения.

О сохранении за изобретателями и рационализаторами, внесшими предложения, прежних расценок см. комментарий к ст. 106 КЗоТ.

§ 18. По основаниям, перечисленным в ст. 102 КЗоТ РСФСР и п. 2 «Рекомендаций», подлежат пересмотру устаревшие нормы выработки (времени) и обслуживания.

Устаревшими считаются такие нормы, которые в свое время не были пересмотрены, хотя на рабочем месте, участке, в цехе были

проведены технические, организационные и хозяйственные мероприятия, обспечивающие рост производительности труда (п. 3 «Рекомендаций»).

К устаревшим относятся также нормы на работы, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, увеличения объема производства, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих и служащих («Социалистический труд» 1973 г. № 1, стр. 147—148).

Нормы труда устаревают как тогда, когда они своевременно не пересматриваются после внедрения на определенной производственной операции, рабочем месте или в целом в цехе организационно-технических мероприятий, повышающих производительность труда, так и тогда, когда они хотя и были пересмотрены, но не в полную меру достигнутого эффекта от соответствующих организационно-технических мероприятий. Поэтому устаревшие нормы могут пересматриваться и без проведения дополнительных технических, хозяйственных и организационных мероприятий.

Выявление устаревших норм производится методами технического нормирования труда: расчета по действующим нормативам, хронометража, сравнения с другими нормами на аналогичные работы и т. д.

Независимо от внедрения организационно-технических мероприятий подлежат также пересмотру ошибочные нормы (п. 3 «Рекомендаций»), т. е. те, при установлении которых неправильно были учтены организационно-технические условия работы или допущены ошибки в применении нормативных материалов либо в расчетах (см. «Организация и нормирование труда на промышленных предприятиях», Экономиздат, 1962, стр. 177).

Устаревшие и ошибочные нормы должны исправляться по мере их выявления. Однако вопрос об их исправлении каждый раз должен особо обсуждаться администрацией предприятия, фабзавместкомом с участием общественных бюро нормирования труда и заинтересованных рабочих.

§ 19. Основанием для пересмотра норм является также обязательное для предприятий постановление компетентного органа о повышении норм выработки и норм обслуживания в связи с централизованным увеличением тарифных ставок. По этому основанию заниженные опытно-статистические нормы заменяются нормами, величина которых технически обоснована для соответствующих производственных условий.

§ 20. Администрация предприятий обязана совместно с заводскими, фабричными комитетами профсоюзов:

проводить планомерную работу по совершенствованию нормирования труда с широким привлечением рабочих, инженерно-технических работников и служащих, опираясь на комиссии заработной платы и нормирования труда фабзавкомов профсоюза и общественное бюро нормирования труда (п. 1 «Рекомендаций» о порядке установления новых и изменения действующих норм выработки, времени и обслуживания на предприятиях, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 5 августа 1964 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 9; подпункт «в» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка);

систематически проводить проверку действующих норм и нормативов по труду, в установленном порядке вводить межотраслевые и отраслевые нормативы времени, обслуживания и другие нормативы, обязательные для применения (п. 105 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г., — СП СССР 1974 г. № 9, ст. 38);

разъяснять значение нормирования труда для ускорения темпов роста производительности труда и дальнейшего подъема материального благосостояния народа; широко привлекать к участию в работе по разработке, внедрению и освоению технически обоснованных норм труда профсоюзный актив, передовиков и новаторов производства; систематически обсуждать эти вопросы на рабочих собраниях и производственных совещаниях («Социалистический труд» 1973 г. № 1, стр. 90).

Статья 103 КЗоТ РСФСР. Введение новых и пересмотр действующих норм и нормативов

Введение и пересмотр норм выработки (норм времени), норм обслуживания и нормативов численности рабочих и служащих производятся администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

О введении новых норм выработки (норм времени) и норм обслуживания рабочие и служащие должны быть извещены не позднее чем за две недели.

§ 1. В ч. 1 ст. 103 КЗоТ говорится о введении норм труда. Однако систематическое толкование ст. ст. 102, 103, 104 и 107 КЗоТ позволяет сделать вывод о том, что в данном случае речь идет о порядке установления (согласования и утверждения) норм труда. Порядок же их введения определен в ч. 2 ст. 103 КЗоТ.

Таким образом, ст. 103 КЗоТ регламентирует порядок установления и пересмотра норм труда (§ 3—15), а также порядок их введения в действие (§ 16—21).

§ 2. Согласно КЗоТ УССР (ст. 26) порядок введения новых и пересмотр действующих норм и нормативов распространяется на замену временных норм постоянными.

В КЗоТ УССР (ст. 86) и Туркменской ССР (ст. 105) предусмотрена обязанность администрации предприятия и учреждения разъяснять работникам причины пересмотра норм выработки, а также условия, при наличии которых должны применяться новые нормы (см. § 20 комментария к данной статье КЗоТ РСФСР).

В отличие от редакции ч. 2 ст. 103 КЗоТ РСФСР в КЗоТ ряда союзных республик говорится, во-первых, об извещении рабочих и служащих не позднее чем за 2 недели не только о введении новых, но и об изменении (замене) действующих норм (ч. 4 ст. 86 КЗоТ УССР; ст. 81 КЗоТ Азербайджанской ССР; ст. 106 КЗоТ Латвийской ССР; ч. 2 ст. 105 КЗоТ Туркменской ССР); во-вторых, об извещении за 2 недели до введения норм в действие (например, ст. 81 КЗоТ Азербайджанской ССР; ст. 106 КЗоТ Латвийской ССР); в-третьих, об обязанности администрации известить рабочих и служащих о введении как норм выработки (норм времени) и норм

обслуживания, так и нормативов численности и нормированных производственных заданий (ст. 106 КЗоТ Латвийской ССР) (см. § 16—19 комментария к данной статье КЗоТ РСФСР).

КЗоТ Латвийской ССР (ст. 106) предусмотрел, что временные и разовые нормы, а КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 81) и Литовской ССР (ст. 123) — нормы на разовые работы — могут доводиться до сведения рабочих и служащих не позднее чем за 2 недели, но во всяком случае до начала выполнения работ (см. ниже § 18—19).

В КЗоТ УССР (ст. 87), Азербайджанской ССР (ст. 77), Литовской ССР (ст. 120), Киргизской ССР (ст. 90) и Туркменской ССР (ст. 106) определены также сроки действия постоянных, временных и разовых норм выработки (норм времени) и норм обслуживания (см. комментарий к ст. 102 КЗоТ РСФСР, § 8).

Порядок установления и пересмотра норм труда

§ 3. Установление новых и пересмотр действующих норм труда производится администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом (подпункт «к» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «ж» п. 12 Положения о правах фабзавместкома; ч. 1 ст. 103 КЗоТ РСФСР).

Указанный порядок распространяется на местные нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы (нормы) численности рабочих и служащих.

В производственных объединениях (комбинатах) новые и пересмотренные действующие нормы выработки, нормы обслуживания, нормативы численности работников и другие нормативы трудовых затрат утверждает в установленном порядке генеральный директор (директор) объединения по согласованию с соответствующим профсоюзным органом.

Производственные единицы производственных объединений (комбинатов) вправе утверждать в установленном порядке новые и пересматривать действующие нормы и нормативы трудовых затрат в том случае, если это право предоставлено им генеральным директором (директором) по согласованию с соответствующим профсоюзом (подпункт «л», часть вторая подпункта «м» п. 111 и п. 122 Положения о производственном объединении (комбинате).

О порядке установления единых и типовых норм см. комментарий к ст. 104 КЗоТ.

Исходя из того, что нормированные производственные задания при повременной оплате (см. комментарий к ст. 102, § 3 и к ст. 107 КЗоТ) также являются видом норм труда, на них, по нашему мнению, распространяется общий для норм труда порядок установления и пересмотра.

§ 4. Предусмотренный ст. 103 КЗоТ порядок установления новых и пересмотра действующих норм труда обязателен для постоянных и временных, технически обоснованных и опытно-статистических, индивидуальных и бригадных, повторяющихся и разовых норм выработки (времени) и обслуживания.

§ 5. На ряде предприятий порядок установления и пересмотра норм труда конкретизирован инструкциями (положениями), утвержденными руководителем предприятия по согласованию с фабзавместкомом. В этих актах регламентирована процедура обсуждения,

согласования и утверждения проектов новых и пересмотренных норм.

Так, Инструкция о порядке установления новых и изменения действующих норм, введенная на Минском тракторном заводе, предусматривает обсуждение проекта норм труда общественным нормировочным бюро, комиссией по зарплате цехкома, цеховым комитетом, комиссией по зарплате завкома. К обсуждению привлекаются заинтересованные рабочие, передовики и новаторы производства, мастера, нормировщики, технологи, представители партийной и комсомольской организаций цеха. Согласно этой Инструкции обсуждение норм труда является непременным элементом порядка их установления.

Участие рабочих и служащих в разработке и обсуждении проектов норм служит одним из проявлений непосредственной социалистической демократии, формой осуществления трудящимися своего права на управление производством.

§ 6. Важным этапом установления норм является их согласование. Юридически обязательно предварительное согласование проектов норм труда с фабзавместкомом (подпункт «к» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «ж» п. 12 Положения о правах фабзавместкома; ч. 1 ст. 103 КЗоТ РСФСР).

Фабзавместкомы, которым предоставлены права райкомов профсоюза (см. комментарий к ст. 230 КЗоТ), могут передавать цехкомам вопрос о согласовании с администрацией цеха новых и пересмотренных норм труда. Однако проекты межцеховых норм, а также цеховых норм, в отношении которых возникло разногласие между администрацией цеха и цехкомом или между цехом и отделом труда и заработной платы предприятия, по сложившейся практике согласовываются с фабзавместкомом.

Поскольку проекты норм труда подлежат согласованию с фабзавместкомом, согласование их единолично с председателем профсоюзного комитета без обсуждения на заседании комитета не имеет юридической силы (§ 21).

§ 7. Завершающим этапом установления согласованных с профсоюзом норм труда является их утверждение управомоченным государством органом.

Право утверждать согласованные с фабзавместкомом местные нормы труда предоставлено администрации предприятий (подпункт «к» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «ж» п. 12 Положения о правах фабзавместкома).

Это право осуществляет руководитель предприятия. Однако в соответствии с пп. 92 и 93 Положения о предприятии директор, определяя компетенцию своих заместителей и других руководящих работников предприятия, может предоставить им право утверждать согласованные с профсоюзным комитетом нормы труда, действующие в сфере производства, руководимой соответствующим должностным лицом предприятия, например, начальникам цехов — согласованные с цехкомом профсоюза цеховые нормы. Решение этого вопроса следует юридически оформить в Положении о цехе или других локальных правовых актах предприятия.

§ 8. Исходя из действующего законодательства, в пересмотре норм труда можно выделить:

планирование и организацию пересмотра (§ 9, 10, 13);

порядок пересмотра (§ 12—13);

основания пересмотра (см. комментарий к ст. 102 КЗоТ, § 14—19).

§ 9. На предприятиях должны ежегодно разрабатываться календарные планы замены действующих норм новыми по участкам и видам работ на основе проведения организационно-технических мероприятий по улучшению производства, исходя из задания по повышению производительности труда, снижению трудоемкости и себестоимости продукции. В этих планах необходимо предусматривать всемерное внедрение технически обоснованных норм, рассчитанных в соответствии с технологией, рациональной организацией производства и труда, прогрессивными режимами работы оборудования и нормативами времени (п. 5 «Рекомендаций»).

Согласованные с фабзавместкомом календарные планы пересмотра норм труда подлежат включению в техпромфинпланы (стройфинпланы) предприятий.

Согласно сложившейся практике новые нормы, включенные в календарный план, утвержденный руководителем предприятия (цеха) по согласованию с соответствующим комитетом профсоюза, вводятся в действие в сроки, определенные календарным планом.

Календарные планы пересмотра действующих норм обычно прилагаются к коллективному договору предприятия.

За невыполнение календарных планов пересмотра норм, а также за невыполнение предусмотренных в коллективных договорах обязательств администрации по снижению нормированной трудоемкости изделий руководящие работники предприятий лишаются полностью или частично премии.

§ 10. Важнейшее, принципиальное значение имеет правило, согласно которому всякое изменение норм производится лишь после тщательной проверки качества проектируемых норм методами технического нормирования труда или сравнения этих норм с действующими на однородных работах и после обязательного их согласования с фабзавместкомом. Это требование относится, в частности, к случаям исправления устаревших и ошибочных норм (пп. 3 и 4 «Рекомендаций»).

§ 11. Законодательство допускает, во-первых, единовременный пересмотр определенной совокупности действующих на предприятии норм и, во-вторых, пересмотр отдельных норм на протяжении всего года.

Нормы выработки (времени) и обслуживания на работы, трудоемкость которых уменьшалась в результате проведения мероприятий, обеспечивающих общее улучшение организации производства и труда на участке или в цехе, пересматриваются единовременно. Сроки и размеры единовременного пересмотра норм устанавливают руководители предприятий по согласованию с фабзавкомами в календарных планах замены действующих норм новыми по участкам и видам работ (пп. 2 и 3 пост. Совета Министров СССР от 15 августа 1956 г.; п. 2 «Рекомендаций»).

По сложившейся на ряде предприятий практике пересмотр норм в указанном выше порядке проводится не чаще одного раза в год (см., например, опыт нормирования труда на Ленинградском оптико-механическом объединении — «Экономическая газета» № 43, октябрь 1972 г., стр. 8). Очередность пересмотра определяется календарным планом.

Следует подчеркнуть, что в отличие от действовавшего до 1957 года порядка единовременного пересмотра норм, проводившегося в соответствии с централизованными заданиями министерств (ведомств) предприятиям, ныне действующий порядок единовременного пересмотра норм предусматривает замену их по инициативе предприятия, а также в сроки и в размерах, установленных самими предприятиями.

§ 12. Наряду с единовременным пересмотром определенной совокупности норм (§ 11) должен производиться пересмотр отдельных норм труда в связи с внедрением в производство на данной операции или рабочем месте организационно-технического мероприятия, обеспечившего рост производительности труда, т. е. по основанию, относящемуся к каждой пересматриваемой норме.

Пересмотр отдельных норм производится на протяжении года неограниченное число раз при наличии в каждом случае основания для замены данной действующей нормы новой.

§ 13. Администрация предприятий обязана обеспечить своевременный пересмотр в установленном порядке устаревших норм выработки, времени и обслуживания (подпункт «в» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 14. Министерства СССР совместно с ЦК профсоюзов обязаны организовать работу по пересмотру норм труда на предприятиях и в организациях системы министерства и осуществлять другие мероприятия по совершенствованию нормирования труда (ч. 2 п. 65 Общего положения о министерствах СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г., — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 116).

§ 15. К числу главных обязанностей мастеров и начальников участков как непосредственных организаторов производства на рабочих местах относится пересмотр в установленном порядке норм выработки и расценок, внедрение технически обоснованных норм и своевременное повышение действующих норм при проведении организационно-технических мероприятий (подпункт «з» п. 5 пост. Совета Министров СССР от 20 сентября 1955 г.— «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, Госполитиздат, 1958, стр. 509).

Введение норм труда в действие

§ 16. Нормы труда, установленные в предусмотренном законодательством порядке (§ 3—7), подлежат введению в действие на участках производства и в сроки, согласованные администрацией предприятия с фабзавместкомом (подпункт «ж» п. 12 Положения о правах фабзавместкома; ч. 1 ст. 103 КЗоТ).

§ 17. О введении новых норм выработки (норм времени) и норм обслуживания рабочие и служащие должны быть извещены не позднее чем за 2 недели (ч. 2 ст. 103 КЗоТ РСФСР).

По сложившейся практике двухнедельный срок исчисляется со дня извещения заинтересованных работников о подлежащих введению утвержденных в установленном порядке новых нормах труда. Работники извещаются о введении новых норм в действие путем вывешивания списка новых норм на видном месте в цехе или на участке.

Участие рабочих и служащих в обсуждении проектов новых норм труда до утверждения последних в установленном порядке не

исключает обязанности администрации известить заинтересованных работников о введении новых норм в действие в сроки, предусмотренные ч. 2 ст. 103 КЗоТ РСФСР.

О последствиях нарушения порядка введения новых норм в действие см. § 21 комментария к данной статье.

§ 18. Срок извещения рабочих и служащих, предусмотренный ч. 2 ст. 103 КЗоТ РСФСР, обязателен как для введения новых норм выработки (времени) и обслуживания, установленных на новые производственные операции или виды работ, так и для новых норм, установленных в результате пересмотра ранее действовавших норм на те же операции или виды работ.

§ 19. Нормы на разовые работы (аварийные, случайные и другие, не предусмотренные технологией или планом) могут объявляться рабочим и позднее двухнедельного срока, но во всех случаях до начала выполнения работ (п. 10 «Рекомендаций»).

§ 20. До введения новых норм выработки (времени) и обслуживания администрация предприятия обязана привести организационно-технические условия в цехах и на производственных участках (организация труда, технология, оборудование, оснастка и др.) в соответствие с запроектированными в указанных нормах и осуществить производственный инструктаж работающих. Администрация предприятия и фабзавместком обязаны подробно разъяснить работникам причины пересмотра норм, а также условия, при которых эти нормы должны применяться (п. 10 «Рекомендаций»).

§ 21. Нормы выработки (времени) и обслуживания, введенные с нарушением сроков извещения о введении их в действие или порядка согласования норм с фабзавместкомом, не имеют законной силы. В этих случаях работник вправе требовать от администрации оплаты произведенной им работы по прежним нормам и расценкам: в первом случае — за все время до истечения срока, установленного для объявления о пересмотре норм, а во втором случае — за время до получения согласия фабзавместкома на изменение норм («Социалистический труд» 1964 г. № 6, стр. 136).

§ 22. Президиум ВЦСПС обязал советы и комитеты профсоюзов усилить контроль за правильным применением норм выработки и других норм труда, а также за своевременным их пересмотром в установленном законом порядке (п. 4 пост. ВЦСПС от 24 июля 1970 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1970 г.»).

Статья 104 КЗоТ РСФСР. Установление единых или типовых норм и нормативов

Для однородных работ могут устанавливаться единые или типовые (межотраслевые, отраслевые, ведомственные) нормы и нормативы.

§ 1. Единые и типовые нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормированные производственные задания устанавливаются для наиболее распространенных видов работ, организационно-технические условия выполнения которых однородны на предприятиях одной или разных отраслей народного хозяйства.

Единые и типовые нормы получают все более широкое применение по мере унификации и типизации производственных процессов и условий работы.

§ 2. Разработка единых норм осуществляется с учетом передового уровня техники и организации труда, который в практически короткий срок может быть достигнут на соответствующих работах большинством предприятий.

В связи с этим при утверждении единых норм устанавливается определенный срок для их введения, с тем чтобы предприятия могли в течение указанного времени разработать и осуществить меры, позволяющие привести фактические организационно-технические условия в соответствие с теми, на которые рассчитаны единые нормы (Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС 28 июля 1968 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 9).

§ 3. Типовые нормы проектируются с учетом рациональных (для данного типа производства) организационно-технических условий, уже существующих на части предприятий. Для тех предприятий, где эти условия еще не достигли уровня, на который рассчитаны типовые нормы, последние рекомендуются в качестве эталона (см. т а м ж е).

§ 4. Единые и типовые нормы труда подразделяются: по сфере применения — на межотраслевые и отраслевые; по административно-территориальному признаку — на общесоюзные, республиканские и районные.

Межотраслевые нормы разрабатываются Центральным бюро промышленных нормативов по труду совместно с научными и нормативно-исследовательскими организациями министерств. Эти нормы имеют унифицированный характер и используются для нормирования труда в ряде отраслей народного хозяйства, например на погрузочно-разгрузочных работах.

Отраслевые нормы разрабатываются научными и нормативно-исследовательскими организациями министерств и ведомств СССР. Эти нормы применяются в определенных отраслях производства, например на строительстве (независимо от ведомственной принадлежности предприятия).

Республиканские и районные нормы разрабатываются научными и нормативно-исследовательскими организациями, подчиненными республиканским или местным органам.

§ 5. Единые и типовые нормы выработки (времени) и обслуживания согласовываются и утверждаются:

межотраслевые — Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС. В таком же порядке утверждаются единые и типовые нормы труда, предназначенные для предприятий министерств (ведомств) союзных республик при отсутствии соответствующих союзно-республиканских министерств, ведомств;

отраслевые — в порядке, установленном соответствующими министерствами, ведомствами по согласованию с ЦК профсоюзов (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 28 июня 1968 г.—«Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 9; п. 65 Общего положения о министерствах СССР — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 116).

Единые нормы выработки (времени), нормативы численности и нормы обслуживания для применения в установленном порядке на

предприятиях, входящих в состав всесоюзного и республиканского промышленных объединений, при отсутствии аналогичных отраслевых и межотраслевых норм и нормативов могут утверждать по согласованию с профсоюзным органом управление соответствующего объединения (п. 94 Общего положения о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1973 г.,— СП СССР 1973 г. № 7, ст. 32).

§ 6. Единые нормы времени (выработки), нормы обслуживания являются обязательными для всех предприятий, для которых они предназначены (Положение о порядке разработки нормативных материалов для нормирования труда).

Единые нормы вводятся в действие в сроки, установленные органами, утвердившими эти нормы (п. 9 «Рекомендаций»).

§ 7. Правовым основанием применения единых норм на предприятии служит акт органа, утвердившего эти нормы. Согласно сложившейся практике единые нормы вводятся в действие на предприятии приказом (распоряжением) администрации предприятия, в котором конкретизируются срок введения единых норм в действие на данном предприятии, а также необходимые для этого организационно-технические условия.

Администрация предприятий не имеет права изменять величину единых норм или применять на работах, для которых установлены единые нормы, нормы труда ниже низшего предела единых норм.

§ 8. Типовые нормы вводятся в действие администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом (п. 9 «Рекомендаций»).

Однако если единые нормы после их введения в действие на предприятии определяют меру труда рабочих и служащих, то типовые нормы служат для расчета местных норм. Поэтому нормы труда, установленные на основе и в соответствии с типовой нормой, утверждаются и вводятся в действие в порядке, установленном для местных норм, т. е. администрацией по согласованию с фабзавместкомом (см. комментарий к ст. 103 КЗоТ).

Применение типовых норм на предприятиях зависит от наличия именно тех организационно-технических условий, исходя из которых были разработаны соответствующие нормы (§ 3), поэтому типовые нормы имеют условно-обязательное значение для нормирования труда.

§ 9. При наличии на предприятии более эффективных организационно-технических условий по сравнению с теми, на которые рассчитаны единые или типовые нормы выработки, администрация предприятия по согласованию с фабзавместкомом устанавливает более высокие местные технически обоснованные нормы выработки с последующим извещением организации, утвердившей единые или типовые нормы (п. 11 «Рекомендаций»).

Статья 105 КЗоТ РСФСР. Определение расценок при сдельной оплате труда

При сдельной оплате труда расценки определяются исходя из установленных разрядов работы, тарифных ставок (окладов) и норм выработки (норм времени).

Сдельная расценка определяется путем деления часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

§ 1. Часть 1 ст. 105 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 39 Основ. Часть 2 ст. 105 КЗоТ РСФСР дополняет ст. 39 Основ и конкретизирует правило определения расценок при сдельной оплате труда.

Общие положения

§ 2. Сдельная расценка — это размер оплаты за труд при сдельной системе заработной платы, затраченный работником по установленным нормам на выработку единицы продукции (изделия) или на выполнение определенной производственной операции.

Сдельные расценки определяются исходя из установленных тарифных ставок (окладов) и норм выработки или норм времени. При этом согласно ст. 105 КЗоТ РСФСР для исчисления сдельных расценок надлежит брать тарифные ставки (оклады), соответствующие разряду выполняемой работы, а не разряду работника, выполняющего данную работу. Поэтому величина сдельной расценки не зависит от квалификационного разряда, присвоенного работнику.

Для определения сдельной расценки не имеет также значения, когда выполнялась расцениваемая работа: например, в дневное, ночное или сверхурочное время.

Вместе с тем изменение нормы выработки (нормы времени) или тарифных ставок (окладов) влечет за собой соответствующее изменение величины сдельных расценок.

§ 3. На предприятиях машиностроения и легкой промышленности, а также на предприятиях по производству резиновой обуви и резино-технических изделий разрешено вводить повышенные до 20% расценки при работе по нормам, рассчитанным на основе межотраслевых и отраслевых нормативов трудовых затрат («Социалистический труд» 1973 г. № 1, стр. 88).

Размеры, условия и порядок повышения сдельных расценок определяются постановлениями Госкомтруда и ВЦСПС.

§ 4. Если на выполняемую работу установлена норма выработки, величина сдельной расценки определяется путем деления сдельной часовой (дневной) тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую (дневную) норму выработки, выраженную в соответствующих единицах измерения (тоннах, гектарах, кубометрах, килограммах, штуках и т. д.).

Пример. На токарную обработку детали установлена норма выработки в количестве 6 единиц в час. Эта работа тарифицируется по IV разряду работ с нормальными условиями труда. Тарифная ставка на нее установлена в размере 59,6 коп. в час.

В данном случае сдельная расценка на изготовление одной детали будет равна 9,9 коп. (59,6 : 6).

§ 5. Сдельная расценка может быть определена также путем умножения часовой или дневной тарифной ставки, соответствующей

разряду выполняемой работы, на установленную норму времени (в часах или днях).

Пример. Норма времени на производственную операцию установлена в 0,15 норма-часа (т. е. 9 мин.), разряд работы — VI, а сдельная часовая тарифная ставка, соответствующая разряду работы, — 76,7 коп.

В данном случае сдельная расценка за выполнение производственной операции составит 11,5 коп. (76,7 × 0,15).

§ 6. Если нормы выработки установлены исходя из продолжительности ежедневной работы (смены), а тарифные ставки определены в часах, то для исчисления сдельной расценки необходимо часовую тарифную ставку умножить на установленную продолжительность рабочего дня (смены) и полученное разделить на дневную (сменную) норму выработки.

Пример. Часовая тарифная ставка на работу III разряда — 53,9 коп., дневная норма выработки (рассчитанная на восьмичасовую смену) — 15 единиц изделий. Расценка на одно изделие в этом случае составит 28,7 коп. $\left(\frac{53{,}9\text{ коп.} \times 8}{15}\right)$.

§ 7. В тех случаях, когда при шестидневной рабочей неделе дневные (сменные) нормы выработки рассчитаны на смену, равную норме продолжительности ежедневной работы (см. комментарий к ст. 46 КЗоТ, § 23), сдельная расценка определяется делением дневной тарифной ставки на дневную (сменную) норму выработки.

§ 8. Если для данных видов производства установлены дневные тарифные ставки, рассчитанные на семичасовой рабочий день, а продолжительность ежедневной работы по графику составляет больше семи часов, сдельные расценки определяются как частное от деления дневной тарифной ставки, умноженной на продолжительность смены по графику (в часах), на сменную норму выработки для данной продолжительности смены, умноженную на семь часов.

Пример. Машинисту сырьевых мельниц VI разряда, имеющему дневную тарифную ставку (за семичасовой рабочий день) 5 р. 37 к., установлена норма выработки за восьмичасовой рабочий день в размере 1390 т шлама. В этом случае сдельная расценка за приготовление 1 т шлама составит 0,44 коп.

$$\left(\frac{537 \times \frac{8}{7}}{1390}\right).$$

§ 9. Во всех случаях перерасчета дневных тарифных ставок и норм выработки в связи с переходом на пятидневную рабочую неделю сдельные расценки остаются без изменения (п. 3 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

О сдельных расценках для оплаты труда рабочих и служащих моложе 18 лет, допущенных к сдельным работам, см. комментарий к ст. 180 КЗоТ РСФСР.

Порядок определения сдельных расценок при многостаночном обслуживании

§ 10. Многостаночное обслуживание (т. е. одновременное обслуживание одним рабочим или бригадой двух или более станков, аппаратов, агрегатов) применяется, если по условиям производства и технологического процесса рабочий (бригада) может обеспечить эффективное использование нескольких станков (агрегатов, аппаратов) и выпуск продукции установленного качества.

Оплата труда рабочих и порядок определения сдельных расценок при многостаночном обслуживании на промышленных предприятиях (за исключением предприятий текстильной промышленности) регулируются Положением, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 марта 1973 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6).

§ 11. Оплата труда рабочих, обслуживающих станки (машины, агрегаты, аппараты) в пределах установленной нормы обслуживания, производится без дополнительной компенсации, т. е. исходя из действующих тарифных ставок и сдельных расценок, определяемых в обычном порядке (§ 1—7).

При переходе рабочих на обслуживание станков, машин, агрегатов и аппаратов сверх установленной нормы расценки могут оставаться неизменными вплоть до сохранения их в полном размере в зависимости от степени использования рабочего времени и оборудования, сложности условий труда (п. 2 Положения, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 27 марта 1973 г.).

§ 12. Порядок определения сдельных расценок и оплаты труда рабочих-многостаночников предприятий текстильной промышленности регулируется постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 27 декабря 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 6).

Сдельные расценки при коллективной сдельной системе заработной платы

§ 13. При коллективной сдельной системе заработной платы применяются как индивидуальные (пооперационные), так и коллективные (комплексные) расценки.

Индивидуальные (пооперационные) расценки при коллективной сдельной оплате труда рассчитываются в том же порядке, как и сдельные расценки при индивидуальной оплате (§ 1—7).

§ 14. Коллективные сдельные расценки рассчитываются исходя из пооперационных либо комплексных (агрегатных) норм выработки (норм времени).

На основе комплексных и агрегатных норм выработки коллективные сдельные расценки определяются путем деления общей суммы тарифных ставок всех членов бригады (по штату или нормам обслуживания) на норму выработки продукции данным агрегатом (механизмом) или норму выпуска продукции участком («Социалистический труд» 1972 г. № 8, стр. 134, 135).

Пример. В состав бригады, занятой в отделочном производстве, входит по одному рабочему VI, V и II разрядов. Сумма часовых тарифных ставок этих рабочих составит 1 р. 92,4 к. Норма выработки

бригаде установлена 200 м в час. Расценка за 1 м отделочной работы будет составлять 96,2 коп. $\left(\frac{192,4}{200}\right)$.

§ 15. При проведении сложных и тяжелых сборочных работ, когда приходится иметь дело с крупными деталями и узлами на сборке турбин и котлов, на монтаже оборудования и т. д., коллективные сдельные расценки определяются исходя из пооперационных норм и тарифных ставок, соответствующих разрядам отдельных элементов сборочных работ.

Пример. На сборку одного станка установлена норма затрат рабочего времени: 20 нормо-часов по II разряду (часовая тарифная ставка — 48,7 коп.), 12 нормо-часов по III разряду (часовая тарифная ставка — 53,9 коп.), 10 нормо-часов по V разряду (часовая тарифная ставка — 67,0 коп.), 8 нормо-часов по VI разряду (часовая тарифная ставка — 76,7 коп.). В этом случае сдельная расценка на сборку одного станка составит 29 р. 04 к. (48,7 коп. × 20 + + 53,9коп. × 12 + 67 коп. × 10 + 76,7 коп. × 8).

§ 16. Согласно сложившейся практике, коллективные сдельные расценки не пересчитываются, если фактическая численность бригады была меньшая, чем предусмотрено по штату или норме обслуживания, и если при этом бригада выполнила весь перечень и объем работ, предусмотренных технологией и комплексной нормой выработки (времени) («Социалистический труд» 1972 г. № 8, стр. 135).

§ 17. Все дополнительные работы, не входящие в комплексную норму и, следовательно, не учтенные коллективной сдельной расценкой, оплачиваются бригаде отдельно по тем нормам и расценкам, которые установлены на эти работы.

Статья 106 КЗоТ РСФСР. Сохранение за рабочими и служащими — изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок

За рабочими и служащими — авторами изобретений или рационализаторских предложений, изменяющих технические нормы и расценки, прежние расценки сохраняются в течение шести месяцев со времени введения новых норм и расценок. За другими работниками, оказавшими изобретателю или рационализатору помощь во внедрении предложения, прежние расценки сохраняются в течение трех месяцев.

Прежние расценки сохраняются и в тех случаях, когда изобретатель или рационализатор ранее не выполнял работу, нормы и расценки на которую изменены в связи с внедрением его предложения, и переведен на эту работу после внесения предложения.

§ 1. В случаях, указанных в ст. 106 КЗоТ РСФСР, дополнительная, с учетом новых расценок, заработная плата выплачивается по доплатным листкам за счет фонда заработной платы (п. 134 Положения об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 21 августа 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 19, ст. 109).

§ 2. На практике сдельные расценки за изобретателями и рационализаторами сохраняются не только при изменении в связи с вне-

сенными ими предложениями технически обоснованных норм, но также и при изменении опытно-статистических норм.

Статья 107 КЗоТ РСФСР. Установление норм обслуживания и нормированных производственных заданий

При повременной оплате труда рабочим и служащим устанавливаются нормы обслуживания закрепленных за ними станков, агрегатов либо нормированные производственные задания на определенный период времени. Для выполнения отдельных функций или объемов работ могут быть установлены нормативы численности рабочих и служащих.

§ 1. Одна из основных задач нормирования труда состоит в расширении его сферы — охвате нормами труда всех работников, в том числе рабочих, инженерно-технических работников и служащих, с повременной системой заработной платы.

Установление норм труда всем работникам является неотъемлемой частью обязанности администрации организовать труд рабочих и служащих и создавать условия для роста его производительности (п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 2. В целях более быстрого роста производительности труда в промышленности и строительстве ЦК КПСС и Совет Министров СССР обязали министерства и ведомства, руководителей промышленных и строительных предприятий обеспечить более широкое применение технически обоснованных норм выработок (обслуживания) для всех категорий рабочих, в том числе для рабочих, труд которых оплачивается повременно, а также для инженерно-технических работников и служащих (п. 24 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 декабря 1966 г.—СП СССР 1967 г. № 1, ст. 1).

§ 3. Согласно ст. 107 КЗоТ мера труда рабочих и служащих, работа которых оплачивается повременно, должна определяться путем установления для них норм обслуживания либо нормированных производственных заданий.

Для определения числа работников, необходимых для выполнения отдельных функций или объема работы, могут устанавливаться нормативы численности рабочих и служащих (см. комментарий к ст. 102 КЗоТ, § 3).

О порядке установления, пересмотра и введения в действие норм труда, в том числе норм обслуживания и нормативов численности, см. комментарий к ст. 103 КЗоТ.

§ 4. Министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик при проведении мероприятий по усилению заинтересованности работников в увеличении выпуска продукции, повышении производительности труда и уменьшении численности занятого персонала (по примеру Щекинского химического комбината) обязаны тщательно проверять нормативы численности и нормы обслуживания и приводить их в соответствие с достигнутым уровнем техники, организации производства и труда (пост. Совета Министров СССР от 11 декабря 1970 г. — СП СССР 1970 г. № 1, ст. 2; пост. Госком-

труда, Госплана СССР, Министерства финансов СССР и ВЦСПС от 23 декабря 1970 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 3).

§ 5. В тех случаях, когда объем поручаемого рабочему-сдельщику трудового задания характеризуется как показателями производимой продукции, ак и к личеством закрепленных станков, агрегатов и т. д., труд рабочих нормируется не только посредством норм выработки (норм времени), но и норм обслуживания.

Сочетание этих видов норм используется, в частности, для нормирования труда рабочих-многостаночников со сдельной системой заработной платы.

§ 6. Нормы обслуживания станков (машин, аппаратов) при многостаночном обслуживании устанавливаются руководителем предприятия по согласованию с ФЗМК с учетом фактических условий работы.

При переводе рабочих-сдельщиков на обслуживание станков (машин, аппаратов) сверх установленной нормы обслуживания нормы выработки (времени) устанавливаются в соответствии с увеличенным количеством обслуживаемых станков (машин, аппаратов) (пп. 3 и 5 Положения об оплате труда рабочих при многостаночном обслуживании, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 1 июня 1960 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 9). Нормы выработки (времени) при многостаночном обслуживании устанавливаются отдельно на каждый станок.

Подробнее об оплате рабочих при многостаночном обслуживании см. комментарий к ст. 86 КЗоТ.

Перевод рабочих на обслуживание большего числа станков (машин, аппаратов) против установленных норм обслуживания может производиться при условии, если рабочий, имея высокую квалификацию, систематически выполняет нормы выработки на обслуживаемом оборудовании (там же, п. 1).

О методике разработки норм обслуживания и норм (нормативов) численности работников с повременной заработной платой см.: «Нормирование труда инженерно-технических работников и служащих», НИИ, М., 1969; «Методические указания по разработке укрупненных нормативов численности и типовых структур аппарата управления промышленным предприятием», М., 1970, и др.

§ 7. Рабочие и служащие обязаны выполнять нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться перевыполнения этих норм (подпункт «в» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Статья 108 КЗоТ РСФСР. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана обеспечивать нормальные условия работы для выполнения рабочими и служащими норм выработки. Такими условиями считаются:

1) исправное состояние машин, станков и приспособлений;

2) своевременное обеспечение технической документацией;

3) надлежащее качество материалов и инструментов, необходимых для выполнения работы, и их своевременная подача;

4) своевременное снабжение производства электроэнергией, газом и иными источниками энергопитания;

5) безопасные и здоровые условия труда (соблюдение правил и норм по технике безопасности, необходимое освещение, вентиляция, устранение вредных последствий шума, излучений, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, и т. д.).

§ 1. В ст. 88 КЗоТ УССР, аналогичной ст. 108 КЗоТ РСФСР, нормальные условия работы для выполнения рабочими и служащими норм труда называются условиями работы, подлежащими учету при разработке норм выработки (норм времени) и норм обслуживания, и условиями, исходя из которых определяются эти нормы.

§ 2. В ст. 108 КЗоТ РСФСР термин «нормы выработки» употреблен в широком смысле, охватывающем понятие «нормы труда» в целом. Поэтому нормальные условия работы, о которых говорится в ст. 108 КЗоТ РСФСР, должны быть обеспечены администрацией предприятий не только для выполнения рабочими и служащими норм выработки, но и норм обслуживания, нормированных производственных заданий и других норм труда.

§ 3. Нормальные условия работы для выполнения норм труда, регламентированные ст. 108 КЗоТ РСФСР, необходимо отличать от условий (факторов), с учетом которых нормы труда установлены и на которые рассчитаны.

Условия, на которые проектируется норма труда, индивидуальны для каждой нормы. Наличие этих условий является необходимой предпосылкой для введения данной конкретной нормы для определенной производственной операции на конкретном, рабочем месте. Условия же работы, о которых говорится в ст. 108 КЗоТ РСФСР, являются общими для выполнения всех норм труда в любом производстве. Следовательно, эти условия должны быть обеспечены администрацией предприятий на всех рабочих местах всем рабочим и служащим независимо от вида выполняемой ими работы и нормы.

§ 4. Администрация предприятия обязана своевременно до начала поручаемой работы ознакомить рабочих и служащих с установленным заданием; обеспечить исправное состояние машин, станков, инструмента и прочего оборудования; обеспечить запасы (в соответствии с нормативами) сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы; организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда; совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест; механизировать тяжелые и трудоемкие работы (подпункты «б» и «в» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 5. Администрация предприятий должна помогать рабочим осваивать вновь установленные и пересмотренные нормы выработки, времени, обслуживания; инструктировать трудящихся и создавать на рабочих местах и участках необходимые условия для выполнения названных норм. Администрация обязана также тщательно выявлять причины их невыполнения и принимать меры к устранению этих причин.

О последствиях невыполнения норм труда см. комментарий к ст. 92 КЗоТ.

Статья 109 КЗоТ РСФСР. Порядок разрешения разногласий, возникающих при установлении и пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания

Разногласия, возникающие между администрацией предприятия, учреждения, организации и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза при установлении или пересмотре норм выработки (норм времени), норм обслуживания, разрешаются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами.

§ 1. Статья 109 КЗоТ РСФСР определяет подведомственность споров, возникающих между администрацией предприятий и фабзавместкомом в связи с установлением и пересмотром норм выработки, норм времени и норм обслуживания (см. комментарий к ст. ст. 102 и 103 КЗоТ). Такие споры разрешаются вышестоящими по отношению к предприятию хозяйственными и профсоюзными органами.

К спорам по поводу установления и пересмотра норм труда относятся споры, в частности, о наличии основания для пересмотра норм, о величине вновь вводимой или изменяемой действующей нормы, о сроках введения норм в действие, о замене временных норм постоянными.

§ 2. На крупных предприятиях, на которых директор и фабзавместком передали право устанавливать и пересматривать цеховые нормы администрации цеха по согласованию с цехкомом профсоюза (см. комментарий к ст. 103 КЗоТ РСФСР, § 6, 7), разногласия между администрацией цеха и цехкомом профсоюза, возникающие при установлении и пересмотре норм труда, должны разрешаться, по нашему мнению, руководителем предприятия и фабзавместкомом.

§ 3. Споры между работником и администрацией предприятия по поводу величины установленной или пересмотренной нормы выработки (времени, обслуживания), нормированного производственного задания, соответствия нормы труда условиям, для которых она установлена, возможности выполнения установленной нормы на данном рабочем месте и т. п. являются спорами об установлении новых или изменении существующих условий труда. Поэтому такого рода споры должны рассматриваться в порядке, предусмотренном ст. 223 КЗоТ (см. комментарий к этой статье).

Комиссиям по трудовым спорам, фабзавместкомам и судам данная категория споров неподведомственна и потому не может быть предметом их рассмотрения.

§ 4. Трудовые споры, возникающие между работником и администрацией предприятий по поводу применения установленных норм выработки, обслуживания и других норм труда, например тогда, когда фактические условия работы не соответствуют условиям, на которые рассчитаны нормы, когда администрацией не созданы нормальные условия для выполнения норм (см. комментарий к ст. 108 КЗоТ), когда нарушен порядок установления, пересмотра или введения в действие норм труда, разрешаются органами по рассмотрению трудовых споров (комиссией по трудовым спорам, фабзавместкомом, судом) по общим правилам рассмотрения трудовых споров по поводу применения условий труда (см. комментарий к гл. XIV КЗоТ).

ГЛАВА VIII КЗоТ РСФСР. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Статья 46 Основ. Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности

Рабочим и служащим, освобожденным от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах, а также в партийных, профсоюзных, комсомольских, кооперативных и других общественных организациях, предоставляется после окончания их полномочий по выборной должности прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии, в учреждении, организации.

Статья 110 КЗоТ РСФСР. Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности

(Статья воспроизводит ст. 46 Основ)

§ 1. Статья 126 КЗоТ Литовской ССР «Гарантии для рабочих и служащих, избранных на выборные должности» дополнена ч. 2: «В случае отказа в предоставлении прежней работы (должности) или другой равноценной работы (должности) рабочий или служащий может обратиться в органы, рассматривающие трудовые споры».

§ 2. Под выборными должностями следует понимать должности в государственных органах (Советах депутатов трудящихся и их исполнительно-распорядительных органах, судебных органах и т. д.), замещаемые путем избрания в порядке, установленном законодательством, для формирования этих государственных органов, а также в органах общественных организаций (партийных, комсомольских, профсоюзных и др.), замещаемые путем избрания в порядке, установленном уставами, положениями и инструкциями соответствующих общественных организаций, для формирования органов этих организаций (например, в профсоюзных органах — на основании Устава профессиональных союзов СССР и Инструкции о проведении выборов профсоюзных органов, утв. пост. Президиума ВЦСПС от 17 января 1964 г., с изменениями от 5 июля 1968 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1971, стр. 192).

§ 3. Депутату, освобожденному от работы вследствие избрания его на выборную должность в органе Совета, а также партийным, комсомольским и профсоюзным работникам, освобожденным от работы на предприятии вследствие избрания их на выборные должности в соответствующих общественных организациях, предоставляется после прекращения их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии другая равноценная работа (должность) на том же или с согласия работника на другом предприятии (ст. 32 Закона Союза ССР «О статусе депутатов Советов депутатов трудящихся в СССР», утв. Верховным Советом СССР от 20 сентября 1972 г., —

«Ведомости Верховного Совета СССР» 1972 г. № 39, ст. 347; пост. Совета Министров СССР от 18 апреля 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 7, ст. 47; п. 29 Положения о правах ФЗМК от 27 сентября 1971 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382).

§ 4. Под прежней работой (должностью) следует понимать последнюю невыборную работу (должность), обусловленную трудовым договором, на которой находился рабочий или служащий непосредственно перед избранием на выборную должность.

§ 5. Под другой равноценной работой (должностью) следует понимать такую работу (должность), которая соответствует прежней работе (должности) по квалификации, условиям труда и его оплате, а также по объему предоставляемых в связи с ее выполнением льгот и преимуществ в области рабочего времени и времени отдыха, социального страхования, социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания.

§ 6. Сохранение заработной платы бывшему выборному работнику за время, в течение которого ему не была предоставлена прежняя или другая равноценная работа, законодательством не предусмотрено («Охрана труда и социальное страхование» 1972 г. № 10, стр. 3).

Статья 47 Основ. Гарантии для рабочих и служащих на время выполнения государственных или общественных обязанностей

На время выполнения государственных или общественных обязанностей, если по действующему законодательству Союза ССР и союзных республик эти обязанности могут осуществляться в рабочее время, рабочим и служащим гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

Рабочим и служащим, привлекаемым к выполнению обязанностей, предусмотренных Законом СССР о всеобщей воинской обязанности, предоставляются гарантии и льготы в соответствии с этим Законом.

Статья 111 КЗоТ РСФСР. Гарантии для рабочих и служащих на время выполнения государственных или общественных обязанностей

§ 1. Статья 111 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 47 Основ с добавлением ч. 3 следующего содержания:

«Средний заработок сохраняется в случаях выполнения следующих государственных или общественных обязанностей в рабочее время:

1) осуществления избирательного права;

2) участия депутатов в сессиях Советов депутатов трудящихся, а в случаях, установленных законодательством, и при выполнении ими других депутатских обязанностей;

3) участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными, партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями;

4) явка по вызову в органы дознания, предварительного следствия, к прокурору и в суд в качестве свидетеля, потерпевшего,

эксперта, специалиста, переводчика, понятого, а также участия в судебных заседаниях в качестве народных заседателей, общественных защитников, представителей общественных организаций и коллективов трудящихся;

5) выполнения поручений органов народного контроля — в соответствии с Положением об этих органах;

6) участия в работе комиссий по назначению пенсий при исполнительных комитетах Советов депутатов трудящихся и врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) в качестве выделенных профсоюзными организациями членов этих комиссий;

7) явки по вызову в комиссии по назначению пенсий в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже;

8) участия членов добровольных пожарных дружин в ликвидации пожара или аварии;

9) выполнения других государственных или общественных обязанностей — в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и РСФСР».

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА, СОХРАНЯЕМОГО НА ВРЕМЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

§ 2. Средний заработок рабочего или служащего, который сохраняется за ним на время выполнения государственных или общественных обязанностей, исчисляется в порядке, установленном Основными положениями по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утвержденными Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и ЦСУ СССР 27 апреля 1973 г. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 10).

В целях единообразия исчисления среднего заработка рабочих и служащих порядок, предусмотренный настоящими Основными положениями, применяется во всех предприятиях, хозяйственных организациях и бюджетных учреждениях народного хозяйства (письмо Госкомтруда, Министерства финансов СССР и ЦСУ СССР № 75-АВ/89/10-80 от 27 апреля 1973 г.).

§ 3. Рабочим и служащим, для которых применяется повременная оплата труда, не изменяющаяся по дням и месяцам (оклад или ставка без доплат, надбавок или с постоянными надбавками и доплатами), за время, подлежащее оплате по среднему заработку, во всех случаях расчеты производятся из указанного заработка (п. 58 Основных положений по учету труда и заработной платы от 27 апреля 1973 г.). В случае изменения заработка (ввиду болезни и др.) расчет среднего заработка производится в общем порядке, указанном ниже в § 5—9.

§ 4. При оплате труда, изменяющейся по дням и месяцам (сдельная, повременно-премиальная и т. п.), в состав среднего заработка рабочих и служащих включаются выплаты, предусмотренные действующим законодательством о труде. К ним относятся все виды основной и дополнительной заработной платы, носящие постоянный характер (заработная плата, начисленная за проработанное время по тарифным ставкам и окладам, премии по премиальным системам, доплаты и надбавки и т. д.).

Премии и вознаграждения, выплачиваемые из фонда материального поощрения, учитываются при исчислении средней заработной платы работника (п. 33 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 153).

К числу таких премий и вознаграждений относятся:

а) премии рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим, выплачиваемые по устанавливаемым премиальным системам (см. комментарий к ст. 88 КЗоТ);

б) единовременные премии отличившимся рабочим, руководящим, инженерно-техническим работникам и служащим за выполнение особо важных производственных заданий;

в) вознаграждение по итогам годовой работы предприятия (см. комментарий к ст. 84 КЗоТ), которое включается в состав заработка каждый месяц в размере 1/12 части этого вознаграждения, выплачиваемого за предыдущий календарный год (п. 43 Основных положений об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971—1975 гг.— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 8);

г) премии, выплачиваемые работникам по итогам внутризаводского социалистического соревнования (п. 4 «ж» пост. Совета Министров СССР от 10 августа 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 20, ст. 142).

§ 5. Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка рабочего и служащего (кроме вознаграждения по итогам годовой работы предприятия — см. § 4, п. «в»), включаются в заработок того месяца, на который эти выплаты приходятся согласно расчетной ведомости на заработную плату (п. 59 Основных положений по учету труда и заработной платы от 27 апреля 1973 г.).

§ 6. Не учитываются при исчислении среднего заработка:

а) выплаты из фонда материального поощрения, производимые в порядке оказания единовременной помощи (п. 43 Основных положений об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971—1975 гг.— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 8);

б) все виды дополнительного вознаграждения единовременного характера, как-то: вознаграждение за выполнение отдельных поручений, не входящих в круг обычных обязанностей работника; поощрительное или премиальное вознаграждение единовременного характера и др. (кроме единовременных премий за выполнение особо важных производственных заданий, выплачиваемых из фонда материального поощрения, — см. § 4, п. «б»);

г) вознаграждение за сверхурочные работы, если они не носят систематического характера (сверхурочные работы считаются систематическими, если в продолжение последних 3 месяцев на каждый месяц приходилось более 10 час. сверхурочной работы);

д) вознаграждение за работу в праздничные дни (см. комментарий к ст. 89 КЗоТ);

е) оплата за дни и часы, в течение которых работник фактически не работал (за время выполнения государственных или общественных обязанностей, за время простоя и т. п.);

ж) пособия по социальному страхованию;

з) выплаты при командировках и переводах; полевое довольст-

вие (п. 5 Положения, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 4 февраля 1960 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 4); надбавки, выплачиваемые работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер (п. 8 Положения, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 16 декабря 1960 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 2); надбавки за подвижной характер работ в строительстве (п. 4 Положения, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 20 июня 1974 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 9);

и) компенсация за неиспользованный отпуск, за изнашивание инструментов, за спецодежду и т. п.;

к) квартирные деньги и стоимость предоставляемых бесплатно квартир, коммунальных услуг и топлива;

л) вознаграждение, выплачиваемое штатным литературным работникам редакций газет и журналов из фонда литературного гонорара на основе законов об авторском праве (пост. ВЦСПС от 20 января 1938 г.— «Бюллетень ВЦСПС» 1938 г. № 2). Исключение составляет вознаграждение, выплачиваемое штатным литературным работникам газет, журналов, ТАСС, издательств, радио и телевидения из фонда литературного гонорара тех учреждений, где они состоят в штате. Это вознаграждение учитывается при исчислении среднего заработка, если должностной оклад указанных работников не превышает 220 руб. в месяц. При этом сумма среднего заработка, исчисленного с учетом гонорара, не должна превышать 220 руб. в месяц (сб. «Расчеты с рабочими и служащими», «Юридическая литература», 1973, стр. 202).

Учитывается при исчислении среднего заработка и постановочное вознаграждение, выплачиваемое работникам киностудий, заработок которых не превышает 200 руб. в месяц (или хотя и превышает 200 руб. в месяц, но без постановочного вознаграждения не достигает установленного работнику оклада). Сумма среднего заработка, включая постановочное вознаграждение, не должна превышать 200 руб. в месяц (или установленного работнику оклада);

м) премии, выплачиваемые работникам по результатам Всесоюзного социалистического соревнования (пост. ВЦСПС от 5 августа 1949 г.— «Справочник профсоюзного работника», 1972, стр. 92). Их следует отличать от премий, выплачиваемых работникам по итогам внутризаводского социалистического соревнования из фонда материального поощрения и учитываемых при исчислении среднего заработка (см. § 4, п. «г» комментария к настоящей статье).

§ 7. Во всех случаях (кроме указанных в § 11) средний заработок определяется из расчета последних двух календарных месяцев работы. Для работников, проработавших на данном предприятии менее двух месяцев, начисление производится из расчета среднего заработка за фактически проработанное время (п. 56 Основных положений по учету труда и заработной платы от 27 апреля 1973 г.).

§ 8. Общая сумма среднего заработка, подлежащая уплате работнику, определяется путем умножения дневного или часового среднего заработка на количество рабочих дней или часов, приходящееся по расписанию (графику) работы на промежуток времени, который должен быть оплачен.

За время выполнения государственных и общественных обязанностей в дополнительный день отдыха, установленный в связи с переводом на пятидневную рабочую неделю, средняя заработная плата

по месту работы за работником не сохраняется, поскольку за отработанные 5 дней ему полностью выплачивается недельный заработок (п. 10 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

В тех случаях, когда надо уплатить средний заработок за время, определяемое в днях (например, за 5 дней участия в качестве делегата на профсоюзном съезде), средний заработок исчисляется по дням. Если же надо уплатить средний заработок за время менее 1 дня, а также тогда, когда в заработке учитывалось вознаграждение за сверхурочную работу, заработок исчисляется в часах.

§ 9. Если в течение оплачиваемого по среднему заработку времени невыполнения работы заработная плата изменилась, то перерасчеты в связи с этими изменениями не производятся, за исключением случаев повышения твердых ставок или окладов работников с повременной оплатой труда. Этим лицам предприятие обязано уплатить также и разницу между старыми и новыми ставками или окладами за время со дня повышения оплаты (ст. 9 пост. Наркомтруда СССР от 2 апреля 1930 г.).

§ 10. В порядке, изложенном в § 3—9 комментария к настоящей статье, исчисляется средний заработок и во всех других случаях (кроме указанных в § 11), когда по действующему законодательству предприятие обязано сохранить его за работником (см. п. 56 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве от 27 апреля 1973 г.), в том числе:

а) за время служебной командировки (ст. 116 КЗоТ РСФСР);

б) за время перевода работника на другую работу в случае производственной необходимости на срок до одного месяца (ст. 26 КЗоТ РСФСР);

в) за время перевода работника на нижеоплачиваемую работу вследствие простоя, если он на этой работе выполняет нормы выработки (ст. 27 КЗоТ РСФСР);

г) за дни обследования рабочих и служащих, являющихся донорами, а также дни сдачи крови и дни отдыха после каждого дня сдачи крови (ст. 114 КЗоТ РСФСР);

д) в течение двух недель при переводе на другую нижеоплачиваемую работу в том же предприятии, учреждении (ст. 95 и ч. 1 ст. 156 КЗоТ РСФСР);

е) за период освоения нового производства, но не более чем за 6 месяцев, при переводе квалифицированных рабочих и инженерно-технических работников на вновь вводимые в действие предприятия с других предприятий системы данного Министерства, если заработная плата на новом месте работы ниже их заработка, получаемого по прежнему месту работы (п. 34 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. «О дополнительном расширении прав министров СССР» — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117);

ж) за период освобождения изобретателя или рационализатора от основной работы для участия в подготовке к использованию изобретения или рационализаторского предложения (пп. 128 и 129 Положения об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 24 августа 1973 г.,— СП СССР 1973 г. № 19, ст. 109; ст. 115 КЗоТ РСФСР);

з) за период обследования рабочих и служащих в стационарах медицинских учреждений (п. 13 Инструкции по проведению обяза-

тельных предварительных и периодических медицинских осмотров трудящихся, утв. 30 мая 1969 г. министром здравоохранения СССР по согласованию с ВЦСПС; ст. 113 КЗоТ РСФСР);

и) за время перерывов для кормления ребенка (ст. 169 КЗоТ РСФСР);

к) за время задержки расчета при увольнении, а также задержки выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 99 КЗоТ РСФСР);

л) при выплате выходного пособия (ст. 26 КЗоТ РСФСР);

м) за время вынужденного прогула неправильно уволенному или переведенному работнику (ст. 214 КЗоТ РСФСР);

н) за время задержки исполнения решения или постановления, принятого органом по рассмотрению трудовых споров, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника (ст. 216 КЗоТ РСФСР).

§ 11. Состав среднего заработка рабочих и служащих и период, за который он исчисляется, определяется в особом порядке, установленном действующим законодательством о труде, для следующих случаев:

а) оплаты за время ежегодного или учебного отпуска или отпуска в связи с обучением (см. комментарий к ст. 66 КЗоТ);

б) назначения пособий и пенсий по государственному социальному страхованию (см. комментарий к ст. ст. 239 и 241 КЗоТ);

в) определения размера возмещения ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой (см. комментарий к ст. 159 КЗоТ).

ГАРАНТИИ РАБОЧИМ И СЛУЖАЩИМ, ПРИВЛЕКАЕМЫМ К ВЫПОЛНЕНИЮ ОБЯЗАННОСТЕЙ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЗАКОНОМ СССР О ВСЕОБЩЕЙ ВОИНСКОЙ ОБЯЗАННОСТИ

§ 12. Вопросы освобождения от работы и материального обеспечения рабочих и служащих в связи с призывом в Советскую Армию и прохождением службы в запасе разрешаются в соответствии с Законом о всеобщей воинской обязанности, принятым Верховным Советом СССР 12 октября 1967 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1967 г. № 42, ст. 552), и Инструкцией «О порядке материального обеспечения граждан СССР при призыве на действительную военную службу и прохождении службы в запасе», утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 29 апреля 1968 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1968 г. № 7).

§ 13. О выходном пособии, выплачиваемом рабочим и служащим, призванным на действительную военную службу, зачисленным на сверхсрочную службу, принятым в военные учебные заведения или определенным в кадры Вооруженных Сил СССР, см. ст. 36 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней.

§ 14. Военнослужащие из числа рабочих и служащих, по какимлибо причинам освобожденные от военной службы, уволенные в запас или отчисленные из учебного заведения, имеют право возвратиться на прежнее место работы (должность), если со дня призыва (зачисления) их в Вооруженные Силы СССР прошло не более 3 месяцев, не считая времени проезда к месту постоянного жительства.

При повторном призыве выходное пособие выплачивается на общих основаниях (п. 3 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 15. За рабочими и служащими, призванными на сборы, сохраняется за время сборов, включая и время следования в пути до воинской части и обратно, занимаемая должность (работа), и им выплачивается по месту работы 75% среднего заработка.

За работающими по совместительству 75% среднего заработка сохраняется также и по совмещаемой должности (работе) (п. 5 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 16. Все военнообязанные, призванные на учебный сбор в армию и флот, обеспечиваются на время сбора натуральным довольствием за счет государства (ст. 46 Закона о всеобщей воинской обязанности). Лица начальствующего состава запаса во время сбора получают от воинской части суточные деньги в размерах, установленных положениями о денежном довольствии личного состава армии и флота (ст. 49 того же Закона).

§ 17. Лицам, призванным на сборы, выплачиваются суммы заработка за отработанное время по день прекращения работы в связи с явкой на сборы и, кроме того, за первые полмесяца сборов.

За остальной период сборов выплата заработной платы производится в обычные сроки, установленные на данном предприятии или в учреждении. По желанию призванного причитающаяся заработная плата может переводиться ему за счет предприятия или учреждения к месту прохождения сборов (п. 6 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 18. За рабочими и служащими, заболевшими в период прохождения сборов, сохраняется занимаемая должность (работа) по день окончания сборов или освобождения от них по болезни и выплачивается за этот период по месту работы 75% заработка.

Рабочим и служащим, на которых распространяется государственное социальное страхование, за время нетрудоспособности со дня окончания сборов или со дня освобождения от дальнейшего их прохождения в связи с болезнью выдается пособие по временной нетрудоспособности (п. 8 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 19. Лица, призванные на сборы, не могут быть уволены с работы со дня получения повестки о призыве и по день возвращения со сборов, кроме случаев полной ликвидации предприятия (о порядке увольнения см. комментарий к п. 1 ст. 33 КЗоТ).

При полной ликвидации предприятия, где работал призванный, положенная ему заработная плата или другое материальное обеспечение за время сборов выплачивается ликвидируемым предприятием или их правопреемниками, а при отсутствии правопреемников — министерством, ведомством, которому они были подчинены до ликвидации. Датой увольнения с работы в этих случаях считается день, по который выплачена заработная плата за время пребывания на сборах, о чем записывается в трудовой книжке (см. п. 9 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 20. Если работник был призван на учебный сбор в период нахождения в очередном или дополнительном отпуске, то этот отпуск подлежит продлению по окончании сбора или перенесению на другой срок (п. 10 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

О порядке учета времени пребывания на учебном сборе и выплачиваемой за это время заработной платы при предоставлении отпуска (см. комментарий к ст. 66 КЗоТ и к ст. 72 КЗоТ).

§ 21. Если рабочие и служащие в целях обеспечения военной подготовки без отрыва от производства временно переводятся по просьбе военкомата на другую работу, в связи с чем по независящим от них причинам снижается уровень ранее получаемой заработной платы, за ними на все время перевода сохраняется средний заработок по прежней работе (п. 11 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 22. Рабочим и служащим на время, необходимое для явки в военный комиссариат или в военно-учетный орган по делам, связанным с воинским учетом, припиской к призывным участкам, призывом на действительную военную службу, учебным и поверочными сборами, а также для восстановления учетно-воинских документов, утраченных вследствие стихийного бедствия, предоставляется отпуск. При этом за ними сохраняется средний заработок по месту работы за время, фактически затраченное на эти цели, с учетом времени проезда до военного комиссариата или учетного органа и обратно.

В каждом отдельном случае освобождение от работы по вызову военкомата или учетного органа с сохранением среднего заработка не должно превышать 3 дней подряд (п. 12 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 23. В случаях, связанных с необходимостью посещения военного комиссариата или военно-учетного органа (для восстановления утраченного учетно-воинского документа, подачи заявления для получения льгот по семейному положению, получения документа, подтверждающего прохождение службы в Вооруженных Силах СССР, участие в боях по защите СССР, ранения, контузии, награды и т. п.), может предоставляться по просьбе работника отпуск без сохранения заработной платы при условии, если время приема в военном комиссариате или военно-учетном органе совпадает со временем работы рабочего и служащего (п. 12 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 24. Военнообязанным и призывникам, направляемым военными комиссариатами на диспансерное, амбулаторное или клиническое обследование, за все время нахождения в медицинском учреждении и за дни пребывания в пути к месту обследования и обратно сохраняется место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

При помещении указанных лиц на стационарное лечение рабочим и служащим, на которых распространяется социальное страхование, выдается больничный листок с выплатой пособия по социальному страхованию на общих основаниях.

Если военнообязанные и призывники направляются военными комиссариатами на обследование или лечение в медицинские учреждения, расположенные вне места постоянного жительства, то за дни амбулаторного обследования (если оно продолжалось свыше суток), а также за время пребывания в пути к месту нахождения медицинского учреждения и обратно военными комиссариатами выплачиваются суточные и возмещаются расходы по проезду к месту обследования или лечения и обратно по нормам, установленным законодательством для оплаты служебных командировок (п. 13 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

О нормах для оплаты служебных командировок см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 31—86.

11 Зак. 348

§ 25. Лицам, допущенным к сдаче вступительных экзаменов в военные учебные заведения, предоставляется отпуск для явки и сдачи экзаменов с сохранением должности и среднего заработка по месту работы за время сдачи экзаменов (п. 14 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

§ 26. Юношам, проходящим в городах допризывную подготовку без отрыва от производства в учебных организациях ДОСААФ и учебных заведениях системы профессионально-технического образования, на период сдачи экзаменов предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 5—7 рабочих дней с сохранением за ними среднего заработка по основному месту работы.

Юношам, привлекаемым к допризывной подготовке в сельской местности с отрывом от производства, за все время подготовки, включая время проезда к месту учебы и обратно, если это связано с выездом в другую местность, сохраняется место работы, занимаемая должность и выплачивается 50% среднего заработка по месту работы. Расходы по найму жилого помещения для призывников на период их обучения, а также стоимость проезда к месту учебы и обратно оплачивают предприятия, учреждения, организации и колхозы, в которых они работают.

Расходы по проезду к месту учебы и обратно, а также по найму жилого помещения возмещаются по нормам, установленным законодательством для служебных командировок. При этом затраты по найму жилого помещения возмещаются в размере не более 50 коп. в сутки (п. 15 Инструкции от 29 апреля 1968 г.). О нормах возмещения расходов по проезду и найму помещения при служебных командировках см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 47—53, 58—86.

§ 27. К сезонным, временным работникам и работникам, проходящим испытание при приеме на работу (ст. 21 КЗоТ РСФСР), полностью применяются приведенные выше правила, поскольку в Законе о всеобщей воинской обязанности и Инструкции от 29 апреля 1968 г. не предусмотрено никаких изъятий в отношении перечисленных категорий работников.

§ 28. За членами призывных комиссий, врачами, техническими работниками и лицами обслуживающего персонала, выделяемыми для работы на призывных участках во время приписки, призыва граждан на действительную военную службу и отправки призванных в воинские части, за все время выполнения этих обязанностей сохраняется средний заработок по месту работы.

Если выполнение указанными лицами своих обязанностей связано с выездом на места постоянного жительства, то оплата расходов по проезду от места жительства до места работы и обратно, по найму жилого помещения и выплата суточных производится военными комиссариатами по нормам, установленным законодательством для оплаты служебных командировок (см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 31—86).

Заработная плата по месту работы сохраняется также за лицами медицинского персонала, выделяемого исполкомами районных (городских) Советов депутатов трудящихся в состав врачебных комиссий, создаваемых для периодического медицинского обследования граждан, состоящих в запасе Вооруженных Сил СССР.

Лицам, работающим по совместительству, привлекаемым к работе на призывных участках или во врачебных комиссиях, заработ-

ная плата сохраняется и по совмещаемой работе (п. 16 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

При вызове работников военно-учетных столов при исполкомах местных Советов депутатов трудящихся в военные комиссариаты по вопросам сверки данных воинского учета и для инструктажа за ними сохраняется на это время заработная плата по месту работы и, кроме того, военными комиссариатами возмещаются расходы по проезду к месту назначения и обратно, по найму жилого помещения и выплачиваются суточные по нормам, установленным законодательством о командировках (п. 17 Инструкции от 29 апреля 1968 г.).

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ИЗБИРАТЕЛЬНОГО ПРАВА

§ 29. Выборы в Верховный Совет СССР, Верховные Советы союзных и автономных республик и в местные Советы депутатов трудящихся, а также выборы народных судей проводятся в течение одного дня (общего для всего СССР или соответствующей союзной республики) в нерабочий день (см., например, ст. ст. 71 и 72 Положения о выборах в Верховный Совет СССР, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 9 января 1950 г., с изменениями от 19 марта 1966 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1950 г. № 2; 1966 г. № 12). Поэтому указанные гарантии установлены только для случаев освобождения рабочих и служащих от основной работы на время исполнения обязанностей председателей или секретарей Участковых избирательных комиссий.

§ 30. При выборах в Верховный Совет СССР председатель или секретарь Участковой избирательной комиссии освобождается от основной работы за 30 дней до дня выборов с сохранением оплаты по месту основной работы (п. 52 Положения о выборах в Верховный Совет СССР, утв. Указом Верховного Совета СССР от 9 января 1950 г.,— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1950 г. № 2, с последующими дополнениями и изменениями, внесенными Указами Президиума Верховного Совета СССР от 27 декабря 1961 г. и от 19 марта 1966 г.).

§ 31. При выборах в Верховные Советы союзных и автономных республик, в краевые, областные, окружные, районные, городские, сельские и поселковые Советы депутатов трудящихся председатель или секретарь Участковой избирательной комиссии освобождается от основной работы за 2 недели до дня выборов с сохранением оплаты по месту основной работы (см., например, п. 45 Положения о выборах в Верховный Совет РСФСР, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 11 декабря 1950 г.,— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1950 г. № 40, с последующими дополнениями и изменениями, внесенными Указами Президиума Верховного Совета РСФСР от 29 декабря 1958 г., 28 марта 1961 г. и 9 января 1963 г.; п. 75 Положения о выборах в краевые, областные, окружные, районные, городские, сельские и поселковые Советы депутатов трудящихся РСФСР, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 2 октября 1950 г.,— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1950 г. № 30, с последующими дополнениями и изменениями, внесенными Указами Президиума Верховного Совета РСФСР от 1 декабря

1954 г., 29 декабря 1958 г., 28 марта 1961 г., 9 января 1963 г. и 27 октября 1966 г.,— отд. издание, «Юридическая литература», 1971).

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ДЕПУТАТСКИХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

§ 32. На время сессий Совета, а также для выполнения депутатских полномочий в других случаях, предусмотренных законодательством, депутат освобождается от выполнения производственных или служебных обязанностей с сохранением среднего заработка (заработной платы) по месту постоянной работы (ст. 27 Закона Союза ССР «О статусе депутатов трудящихся в СССР», утв. Верховным Советом СССР 20 сентября 1972 г.,— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1972 г. № 39, ст. 347).

§ 33. Члены постоянных комиссий Совета Союза и Совета Национальностей Верховного Совета СССР и Верховных Советов союзных республик на время заседаний комиссий, а также для выполнения поручений комиссии освобождаются от своих производственных или служебных обязанностей с сохранением заработной платы или среднего заработка по месту постоянной работы (см., например, ст. 28 Положения о постоянных комиссиях Совета Союза и Совета Национальностей Верховного Совета СССР, утв. Законом Союза ССР от 12 октября 1967 г., — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1967 г. № 42, ст. 536; ст. 27 Положения о постоянных комиссиях Верховного Совета РСФСР, утв. Законом РСФСР от 19 июля 1968 г., —«Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1968 г. № 30, ст. 1150).

§ 34. Депутат районного Совета депутатов трудящихся на время сессии, заседания исполнительного комитета и постоянной комиссии, в состав которых он избран, освобождается от выполнения своих производственных или служебных обязанностей с сохранением среднего заработка (заработной платы) по месту постоянной работы (ст. 13 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г. «Об основных правах и обязанностях районных Советов депутатов трудящихся» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12, ст. 132).

§ 35. Депутат городского, районного в городе Совета депутатов трудящихся на время сессии и заседания исполнительного комитета, в состав которого он избран, освобождается от выполнения своих производственных или служебных обязанностей с сохранением среднего заработка (заработной платы) по месту постоянной работы (ст. 16 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г. «Об основных правах и обязанностях городских и районных в городах Советов депутатов трудящихся» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12, ст. 133).

§ 36. Депутат сельского, поселкового Совета депутатов трудящихся на время сессии и заседания исполнительного комитета, в состав которого он избран, освобождается от выполнения своих производственных или служебных обязанностей с сохранением заработной платы или среднего заработка по месту постоянной работы (ст. 9 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 апреля 1968 г. «Об

основных правах и обязанностях сельских и поселковых Советов депутатов трудящихся» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1968 г. № 16, ст. 131).

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЯХ УЧАСТИЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В КАЧЕСТВЕ ДЕЛЕГАТОВ НА СЪЕЗДАХ, ПЛЕНУМАХ, КОНФЕРЕНЦИЯХ, СОЗЫВАЕМЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫМИ, ПАРТИЙНЫМИ, ПРОФСОЮЗНЫМИ, КОМСОМОЛЬСКИМИ И ДРУГИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ

§ 37. Средний заработок сохраняется за рабочим и служащим во всех случаях, когда они участвуют на съездах, пленумах, конференциях, созываемых государственными, партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями, в качестве делегатов, избранных в порядке, установленном законодательством или актами соответствующих общественных организаций (например, Инструкцией о проведении выборов профсоюзных органов, утв. Президиумом ВЦСПС 17 января 1964 г., с изменениями, внесенными 5 июля 1968 г.,— «Справочник профсоюзного работника», 1972, стр. 154).

§ 38. Запрещается в рабочее время:

а) отвлекать рабочих и служащих от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей;

б) созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам (п. 19 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, утв. пост. Госкомтруда от 29 сентября 1972 г. по согласованию с ВЦСПС,— «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

Центральный Комитет КПСС в постановлении «О мерах по сокращению потерь рабочего времени и устранению нарушений законодательства о режиме труда и отдыха рабочих и служащих» признал недопустимой практику отвлечения значительной части рабочих и служащих от работы для участия в общественных мероприятиях — собраниях, заседаниях, спортивных соревнованиях, выступлениях художественной самодеятельности («Советские профсоюзы» 1972 г. № 6, стр. 1).

§ 39. Средний заработок, сохраняемый за рабочими и служащими в случаях, упомянутых в § 37, сохраняется за ними также и за время проезда к месту выполнения делегатских обязанностей и обратно (например, за время поездки на съезд профсоюза и обратно к месту работы — ст. 3 пост. Наркомтруда СССР от 22 июля 1931 г., «ИНКТ» 1931 г. № 25).

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЯХ ЯВКИ ПО ВЫЗОВУ В ОРГАНЫ ДОЗНАНИЯ, ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СЛЕДСТВИЯ, К ПРОКУРОРУ И В СУД В КАЧЕСТВЕ СВИДЕТЕЛЯ, ПОТЕРПЕВШЕГО, ЭКСПЕРТА, ПЕРЕВОДЧИКА, ПОНЯТОГО, А ТАКЖЕ УЧАСТИЯ В СУДЕБНЫХ ЗАСЕДАНИЯХ В КАЧЕСТВЕ НАРОДНЫХ ЗАСЕДАТЕЛЕЙ, ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБВИНИТЕЛЕЙ, ОБЩЕСТВЕННЫХ ЗАЩИТНИКОВ, ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И КОЛЛЕКТИВОВ ТРУДЯЩИХСЯ

§ 40. За народными заседателями из числа рабочих и служащих на все время исполнения ими обязанностей в суде сохраняется их заработная плата (ст. 32 Основ законодательства о судопроизводстве

Союза ССР, союзных и автономных республик, утв. Верховным Советом СССР 25 декабря 1958 г., — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1959 г. № 1, ст. 12).

Если заработная плата, получаемая замещающим судью народным заседателем по месту его основной работы, ниже заработной платы народного судьи, народному заседателю доплачивается разница из средств народного суда (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 13 октября 1961 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 41, ст. 581).

§ 41. Порядок оплаты времени, затраченного рабочими и служащими в связи с их вызовом в органы дознания, следствия и суда в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, переводчиков и понятых, регулируется законодательством союзных республик.

В РСФСР этот порядок регламентирован ст. 87 ГПК, ст. 106 УПК и Инструкцией, утвержденной Советом Министров РСФСР 19 апреля 1965 г. (СП РСФСР 1965 г. № 7, ст. 31).

§ 42. В соответствии с гражданско-процессуальным и уголовно-процессуальным законодательством средний заработок по месту работы сохраняется за рабочим и служащим, вызываемым в качестве свидетеля, эксперта, переводчика, а в соответствии с уголовно-процессуальным законодательством — и за потерпевшим и понятым за время, затраченное ими в связи с вызовом к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд (ст. 87 ГПК РСФСР; ст. 106 УПК РСФСР; п. 2 Инструкции от 19 апреля 1965 г.).

§ 43. За работниками, вызываемыми в суд или органы дознания и следствия, заработная плата сохраняется за нормальное (но не сверхурочное) рабочее время, затраченное ими в связи с вызовом.

§ 44. Рабочим и служащим, которым сохраняется средний заработок за время выполнения обязанностей народных заседателей и за время вызова к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, переводчиков или понятых, сохраняется средний заработок также и за время проезда к месту выполнения соответствующей обязанности и обратно (ст. 2 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 13 октября 1961 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 41, ст. 581; ст. 87 ГПК РСФСР; ст. 106 УПК РСФСР).

§ 45. Гарантия, установленная в ст. 111 КЗоТ РСФСР, не распространяется на случаи вызова работника в суд или органы следствия в качестве обвиняемого или стороны в гражданском процессе.

Вызов в суд или органы следствия в качестве обвиняемого, истца или ответчика является основанием для освобождения работника на необходимое время, но не для сохранения за ним заработной платы.

§ 46. За рабочими и служащими, вызываемыми в суд или органы дознания и следствия в качестве свидетелей, потерпевших, экспертов, переводчиков и понятых, не только сохраняется заработная плата по месту работы, но им также компенсируются расходы по проезду, по найму жилого помещения и выплачиваются суточные по установленным нормам (см. комментарий к ст. 116 КЗоТ).

§ 47. Эксперты и переводчики имеют право на вознаграждение за работы, выполненные ими по поручению лица, производящего дознание, следователя, прокурора или суда, если эта работа не входит в круг их служебных обязанностей (ст. 87 ГПК РСФСР; ст. 106 УПК РСФСР; п. 4 Инструкции от 19 апреля 1965 г.).

§ 48. Выплата вознаграждения экспертам и переводчикам за работу, выполненную ими по поручению органов дознания, предварительного следствия или суда, производится вызвавшими их органами (ст. ст. 87, 89 ГПК РСФСР; ст. 106 УПК РСФСР; п. 9 Инструкции от 19 апреля 1965 г.).

Вознаграждение свидетелям, потерпевшим и понятым за отвлечение их от обычных занятий, экспертам и переводчикам за выполненную ими работу выплачивается, а их расходы по явке возмещаются по постановлению лица, производящего дознание, следователя, прокурора или по определению суда (п. 10 той же Инструкции).

§ 49. Суммы, причитающиеся свидетелям, потерпевшим, экспертам, переводчикам и понятым, выплачиваются вызвавшим их органом немедленно по выполнении этими лицами своих обязанностей независимо от фактического получения и взыскания со сторон судебных расходов по гражданским делам или судебных издержек с осужденных по уголовным делам (п. 12 той же Инструкции).

§ 50. Заработная плата по месту работы сохраняется за рабочими и служащими, допущенными по определению суда к участию в судебном разбирательстве уголовных и гражданских дел в качестве общественных обвинителей и общественных защитников, представителей общественных организаций и коллективов трудящихся на основании документов, удостоверяющих поручение соответствующих организаций и коллективов на осуществление соответствующих полномочий по данным делам (ст. 250 УПК РСФСР; ст. ст. 44 и 45 ГПК РСФСР).

СОХРАНЕНИЕ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЕ ВЫПОЛНЕНИЯ ПОРУЧЕНИЙ ОРГАНОВ НАРОДНОГО КОНТРОЛЯ

§ 51. Органам народного контроля предоставлено право привлекать к проведению проверок, обследований и ревизий внештатных работников. Работники внештатных отделов и комиссий комитетов народного контроля выполняют поручения, как правило, в общественном порядке, а в необходимых случаях (по согласованию с руководителями соответствующих предприятий) — с освобождением от основной работы на срок до 2 недель в год и с сохранением среднемесячной заработной платы по месту работы (п. 22 Положения об органах народного контроля в СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 декабря 1968 г.,— СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2).

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЕ УЧАСТИЯ В РАБОТЕ КОМИССИИ ПО НАЗНАЧЕНИЮ ПЕНСИИ ПРИ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫХ КОМИТЕТАХ СОВЕТОВ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ И ВРАЧЕБНО-ТРУДОВЫХ ЭКСПЕРТНЫХ КОМИССИЯХ (ВТЭК) В КАЧЕСТВЕ ВЫДЕЛЕННЫХ ПРОФСОЮЗНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ЧЛЕНОВ ЭТИХ КОМИССИЙ, А ТАКЖЕ В СЛУЧАЕ ЯВКИ ПО ВЫЗОВУ В КОМИССИИ ПО НАЗНАЧЕНИЮ ПЕНСИЙ В КАЧЕСТВЕ СВИДЕТЕЛЯ ДЛЯ ДАЧИ ПОКАЗАНИЙ О ТРУДОВОМ СТАЖЕ

§ 52. За рабочими и служащими, выделенными профсоюзными организациями в качестве членов комиссии по назначению пенсий

при исполкомах районных (городских) Советов депутатов трудящихся или в качестве членов врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК), сохраняется средняя заработная плата по месту работы за время участия в работе этих комиссий (пост. Секретариата ВЦСПС от 3 октября 1956 г.— «Бюллетень ВЦСПС» 1956 г. № 19). Об организации и функциях ВТЭК см. комментарий к ст. 239 КЗоТ, а комиссий по назначению пенсий — комментарий к ст. 241 КЗоТ.

§ 53. Поскольку заседания комиссий по назначению пенсий при исполкомах районных (городских) Советов депутатов трудящихся происходят в рабочее время (п. 4 пост. Совета Министров РСФСР от 10 июля 1962 г. — СП РСФСР 1962 г. № 15, ст. 80), то за рабочими и служащими, вызванными в качестве свидетелей для дачи показаний о трудовом стаже (пп. 118, 153 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г., — СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86), сохраняется средний заработок за время явки по вызову комиссии.

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ СРЕДНЕГО ЗАРАБОТКА В СЛУЧАЯХ УЧАСТИЯ ЧЛЕНОВ ДОБРОВОЛЬНЫХ ПОЖАРНЫХ ДРУЖИН В ЛИКВИДАЦИИ ПОЖАРА ИЛИ АВАРИИ

§ 54. За рабочими и служащими — членами добровольных пожарных дружин средний заработок сохраняется за время участия в ликвидации пожара или аварии в рабочее время.

Кроме того, членам добровольных пожарных дружин средний заработок выплачивается за время дежурств (в исключительных случаях) по пожарной охране в нерабочее время (подпункт «в» п. 1 пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1954 г.— «Справочник по технике безопасности, противопожарной технике и производственной санитарии», т. 2, Л., 1971, стр. 10).

§ 55. Руководителям предприятий предоставлено право премировать лучших членов добровольных пожарных дружин за активную работу по предупреждению пожаров и борьбе с ними и награждать ценными подарками, а также награждать таких работников грамотами (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1954 г.).

ГАРАНТИИ СОХРАНЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В СЛУЧАЯХ ВЫПОЛНЕНИЯ ДРУГИХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ИЛИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ

§ 56. За членами наблюдательных комиссий, образуемых при исполкомах районных и городских Советов депутатов трудящихся для обеспечения участия общественности в исправлении и перевоспитании осужденных, а также в осуществлении общественного контроля за деятельностью исправительно-трудовых учреждений и органов, исполняющих приговоры судов к лишению свободы, ссылке, высылке и исправительным работам без лишения свободы, за время исполнения ими поручений комиссий, связанных с отвлечением от основной работы, сохраняется по месту работы заработная плата, и они имеют право на возмещение понесенных расходов (ст. 110 ИТК

РСФСР; ст. 13 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 30 сентября 1965 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1965 г. № 40, ст. 990).

Статья 112 КЗоТ РСФСР. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых для повышения квалификации

При направлении рабочих и служащих для повышения квалификации с отрывом от производства за ними сохраняется место работы (должность) и производятся выплаты, предусмотренные законодательством.

§ 1. Сохранение места работы (должности) за рабочими и служащими, направленными для повышения квалификации с отрывом от производства, означает также, что и после окончания обучения им должна быть предоставлена работа (должность) по специальности и по квалификации не ниже той, которую они выполняли до прохождения обучения.

§ 2. Система повышения квалификации рабочих и служащих охватывает разнообразные формы обучения с отрывом и без отрыва от производства (см. комментарии к ст. ст. 2 и 184 КЗоТ). В данной статье имеются в виду гарантии, установленные тем рабочим и служащим, для повышения квалификации которых используются формы обучения, связанные с освобождением от основной работы на весь срок обучения.

§ 3. Основным нормативным актом, регулирующим отношения по повышению квалификации рабочих, является Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утв. Госкомтрудом, Госкомитетом по профессионально-техническому образованию и ВЦСПС 18 октября 1968 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 4). В нем определены формы повышения квалификации, установлен порядок комплектования различных курсов слушателями и сроки обучения.

Однако Положение не содержит норм, определяющих виды и размеры выплат, производимых за время повышения квалификации с освобождением от основной работы. Такие нормы содержатся в иных нормативных актах и носят, как правило, отраслевой или ведомственный характер. В них установлены разные виды и размеры выплат не только в зависимости от отрасли народного хозяйства, но и от формы повышения квалификации, категории работников, направляемых для обучения, а также срока обучения.

Например, за рабочими металлургических предприятий, направленными на курсы переквалификации и повышения квалификации, сохраняется их средний заработок в течение срока обучения (подпункт «в» п. 9 пост. Совета Министров СССР от 16 ноября 1947 г.— «Подготовка и повышение квалификации кадров», сборник руководящих материалов, Днепропетровск, 1970, стр. 490). Во многих других отраслях при направлении рабочих на курсы повышения квалификации за ними сохраняется за время обучения тарифная ставка (оклад), получаемая по месту постоянной работы до направления на курсы («Труд» 9 августа 1972 г.).

При направлении на курсы по изучению новых машин и оборудования, а также новых технологических процессов рабочим за время

обучения производятся выплаты в размерах, установленных для данной формы повышения квалификации в соответствующей отрасли народного хозяйства. Так, за механизаторами совхозов, водохозяйственных организаций и предприятий «Сельхозтехники», направленными для обучения на постоянно действующие курсы по изучению новых машин и оборудования при заводах Министерства тракторного и сельскохозяйственного машиностроения, Министерства судостроительной промышленности и машиноиспытательных станциях «Сельхозтехники», сохраняется заработная плата из расчета повременных тарифных ставок первой группы третьего разряда. Кроме того, за время обучения им выплачивается стипендия в размере 20 руб. в месяц.

Такие же условия материального обеспечения установлены для механизаторов, направляемых на трехмесячные курсы при сельских профессионально-технических училищах для подготовки к работе на тракторах К-70 («Труд» 11 октября 1972 г.).

§ 4. Материальное обеспечение руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли при повышении квалификации с отрывом от производства регулируется постановлением Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. «О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли» (СП СССР 1967 г. № 14, ст. 95).

За слушателями институтов повышения квалификации, их филиалов, межотраслевых институтов, факультетов и курсов на время повышения квалификации с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по месту основной работы. Иногородним слушателям, имеющим высшее образование и получающим заработную плату менее 140 руб. в месяц, выплачивается, кроме того, стипендия в размере 40 руб. в месяц, с тем чтобы сохраняемая заработная плата и стипендия не превышали 140 руб. в месяц, а слушателям, не имеющим высшего образования, — в размере 15 руб. в месяц, если сохраняемая за ними заработная плата не превышает 100 руб. в месяц (п. 13 пост. Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г.).

§ 5. Условия материального обеспечения, установленные для слушателей всех форм обучения в системе повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли (§ 4), распространены на некоторых других работников, состоящих слушателями курсов и институтов повышения квалификации («Сборник законодательства актов о труде», 1974, стр. 269).

Гарантии для руководящих работников и специалистов, занятых в других отраслях народного хозяйства (кроме упомянутых в § 4 и 5) и направленных для повышения квалификации, установлены в других постановлениях Правительства СССР и иных нормативных актах (см. § 6—9).

§ 6. Материальное обеспечение слушателей факультетов по подготовке организаторов промышленного производства и строительства, факультетов планирования промышленного производства, а также преподавателей экономических дисциплин высших и средних специальных учебных заведений, повышающих квалификацию на указанных факультетах, регулируется постановлением Совета Министров СССР от 11 марта 1965 г. «О повышении уровня экономических

знаний руководящих работников, специалистов, студентов высших и учащихся средних специальных учебных заведений» (СП СССР 1965 г. № 5, ст. 30).

За слушателями названных факультетов на время обучения или повышения квалификации сохраняется заработная плата в размере должностного оклада по месту работы. Иногородним слушателям, получающим заработную плату ниже 140 руб., выплачивается, кроме того, стипендия в размере 40 руб., с тем чтобы стипендия и сохраняемая заработная плата не превышали 140 руб. в месяц (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 11 марта 1965 г.).

Аналогичные условия материального обеспечения установлены:

а) для преподавателей высших учебных заведений, направляемых на факультеты повышения квалификации; для преподавателей педагогических дисциплин университетов и педагогических институтов, направляемых на высшие педагогические курсы при Академии педагогических наук СССР, и для преподавателей высших учебных заведений, проходящих стажировку с отрывом от педагогической работы на передовых промышленных и сельскохозяйственных предприятиях, в ведущих вузах и научно-исследовательских организациях (п. 15 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 3 сентября 1966 г. «О мерах по улучшению подготовки специалистов и совершенствованию руководства высшим и средним специальным образованием в стране» — СП СССР 1966 г. № 20, ст. 176);

б) для врачей и работников, приравненных к ним по оплате труда, направляемых из других местностей в институты усовершенствования врачей, на факультеты усовершенствования при медицинских высших учебных заведениях и университетах и на курсы усовершенствования и специализации при медицинских высших учебных заведениях, научно-исследовательских учреждениях и крупных учреждениях здравоохранения (пост. Совета Министров СССР от 4 марта 1965 г.— СП СССР 1965 г. № 14, ст. 148).

§ 7. За фармацевтическими работниками, направленными для повышения квалификации с отрывом от производства в институты усовершенствования врачей, на факультеты и курсы усовершенствования фармацевтов при высших медицинских и фармацевтических учебных заведениях и научно-исследовательских учреждениях, а также на курсы усовершенствования при средних медицинских и фармацевтических заведениях и крупных учреждениях здравоохранения, сохраняется заработная плата по основной должности (пост. Совета Министров СССР от 20 января 1964 г.— СП СССР 1964 г. № 2, ст. 8).

Иногородним слушателям, имеющим высшее фармацевтическое образование и получающим заработную плату менее 130 руб. в месяц, выплачивается стипендия в размере 30 руб., с тем чтобы стипендия и сохраняемая заработная плата не превышали 130 руб. в месяц; имеющим среднее фармацевтическое образование — стипендия — 15 руб. в месяц при условии, если сохраняемая за ними заработная плата не превышает 100 руб. в месяц (пост. Совета Министров СССР от 25 февраля 1966 г.— СП СССР 1966 г. № 4, ст. 43).

Для среднего медицинского персонала, направляемого для повышения квалификации с отрывом от производства на курсы специализации и усовершенствования при крупных учреждениях здравоохранения, научно-исследовательских учреждениях и средних

медицинских учебных заведениях, установлены такие же условия материального обеспечения, как и для фармацевтических работников, имеющих среднее фармацевтическое образование (пост. Совета Министров СССР от 6 марта 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 4, ст. 21).

§ 8. Слушателям факультетов повышения квалификации руководящих кадров колхозов и совхозов и специалистов сельского хозяйства при сельскохозяйственных высших учебных заведениях выплачивается государственная стипендия в размере 100 руб. в месяц, а за слушателями, направляемыми из совхозов и других государственных сельскохозяйственных организаций, сохраняется и заработная плата по месту работы.

На таких же условиях обеспечиваются юрисконсульты государственных предприятий сельского хозяйства и государственных органов управления сельским хозяйством, направляемые для повышения квалификации (п. 12 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 23 декабря 1970 г.— СП СССР 1971 г. № 1, ст. 1).

За слушателями школ повышения квалификации сельскохозяйственных кадров сохраняется среднемесячный заработок по месту работы.

Кроме того, слушателям школ дополнительно выплачивается государственная стипендия в размере 40 руб. в месяц (п. 11 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 15 января 1966 г. (СП СССР 1966 г. № 3, ст. 25).

§ 9. Гарантии при повышении квалификации руководящих работников и инженерно-технических работников других отраслей народного хозяйства и работников государственного аппарата (помимо упомянутых в § 4—8) установлены постановлением Совета Министров СССР от 3 июня 1960 г. «О системе повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников отраслей народного хозяйства и работников государственного аппарата» (СП СССР 1960 г. № 11, ст. 78).

За руководящими и инженерно-техническими работниками, повышающими квалификацию с отрывом от производства, в порядке, предусмотренном названным постановлением, сохраняется заработная плата в размере должностного оклада по месту основной работы (п. 6 пост. Совета Министров СССР от 3 июня 1960 г.). Эти правила применяются в отношении упомянутых работников, повышающих квалификацию с отрывом от производства по специальным вопросам новой техники.

§ 10. Нормы материального обеспечения работников, повышающих квалификацию в системе республиканских министерств и ведомств, устанавливаются соответствующими министерствами и ведомствами союзных республик по согласованию с министерством финансов союзной республики.

Так, в РСФСР материальное обеспечение рабочих и служащих предприятий, организаций и учреждений министерств, ведомств и исполкомов местных Советов депутатов трудящихся, командируемых на курсы по подготовке и повышению квалификации с отрывом от производства, осуществляется в соответствии с директивным письмом Министерства финансов РСФСР от 18 января 1971 г. № 08/60.

За рабочими и служащими, направленными на курсы (семинары) по подготовке и повышению квалификации с отрывом от произ-

водства, на время обучения сохраняется должностной оклад (тарифная ставка), получаемый по месту постоянной работы до направления на курсы.

§ 11. Высокооплачиваемым работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы, которым в соответствии с решениями Правительства СССР на период учебы сохраняется средняя заработная плата по месту работы, выплата ее производится в размере не более 300 руб. в месяц, но не менее должностного оклада («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 271).

§ 12. За рабочими и служащими, работающими в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, направляемыми на курсы или в учебные заведения для повышения квалификации с отрывом от производства, сохраняется средняя заработная плата по месту основной работы, а в установленных Правительством СССР случаях им выплачивается и стипендия (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 29, ст. 203).

§ 13. О размерах и порядке выплаты компенсации рабочим и служащим, направляемым для повышения квалификации с отрывом от производства в другие местности, см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 109.

Статья 113 КЗоТ РСФСР. Гарантии для рабочих и служащих, направляемых на обследование в медицинские учреждения

За время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за рабочими и служащими, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средняя заработная плата по месту работы.

§ 1. Статья 116 КЗоТ Эстонской ССР «Гарантии для рабочих и служащих, направляемых на обследование в медицинские учреждения» дополнена указанием о том, что за рабочими и служащими во время нахождения в медицинском учреждении на обследовании «сохраняется место работы (должность)».

§ 2. В случаях, прямо предусмотренных законодательством, проводятся обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся (см. комментарии к ст. ст. 154 и 176 КЗоТ РСФСР).

§ 3. При проведении указанных осмотров в сложных случаях в целях уточнения и выявления связи заболевания с профессией обследуемые направляются в клиники институтов гигиены труда и профессиональных заболеваний, а также медицинских институтов и в другие учреждения.

За период обследования в стационарах вышеуказанных лечебных учреждений обследуемому больничный листок не выдается, а сохраняется средняя заработная плата по месту работы (п. 13 Инструкции по проведению обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров трудящихся, утв. 30 мая 1969 г. Министром здравоохранения СССР,— «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 768).

Статья 114 КЗоТ РСФСР. Гарантии для рабочих и служащих, являющихся донорами

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана беспрепятственно отпускать рабочих и служащих в учреждения здравоохранения в день обследования и в день сдачи крови для переливания и сохранять за ними средний заработок за эти дни.

Рабочим и служащим, являющимся донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску.

§ 1. В день сдачи крови на практике донор освобождается от работы независимо от того, в какой смене он работает, а также от того, в какое время (рабочее или нерабочее) он сдает кровь («Труд» 24 октября 1969 г.).

§ 2. Администрация не должна допускать к работе лиц, которые в день сдачи крови не желают брать день отдыха и выходят на работу.

§ 3. К очередному отпуску может быть присоединен только день отдыха, а не день сдачи крови.

§ 4. Рабочим или служащим, которые сдают кровь в день, предшествующий дополнительному дню отдыха, установленному в связи с переводом на пятидневную рабочую неделю, должен предоставляться другой день отдыха или присоединяться по их желанию к очередному отпуску (п. 11 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

§ 5. Если сдача крови имела место во время отпуска или в нерабочий день (выходной или праздничный), то отпуск продлевается на один день с оплатой по среднему заработку («Труд» 26 января 1973 г.).

§ 6. Основаниями для освобождения работников-доноров от работы в дни обследования и сдачи крови и для сохранения за ними заработной платы в эти и последующие дни отдыха служат вызов и справка учреждения здравоохранения, подтверждающая присутствие донора на обследовании или взятие у него крови (распоряжение Совета Министров СССР от 30 ноября 1955 г. № 3065 — «Сборник постановлений по заработной плате», Профиздат, 1959, стр. 205).

Статья 115 КЗоТ РСФСР. Гарантии для рабочих и служащих — изобретателей и рационализаторов

За рабочими и служащими — авторами изобретений или рационализаторских предложений сохраняется средний заработок при освобождении от основной работы для участия в работе по внедрению изобретения или рационализаторского предложения на том же предприятии, в организации.

При внедрении изобретения или рационализаторского предложения на другом предприятии, в организации за рабочими и служащими сохраняется должность по месту постоянной работы, а работа по внедрению изобретения или рационализаторского предложения оплачивается по соглашению сторон в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы.

§ 1. Статья 134 КЗоТ Узбекской ССР «Гарантии для рабочих и служащих — изобретателей и рационализаторов» дополнена чч. 3 и 4, содержание которых совпадает с текстом ст. 106 КЗоТ РСФСР «Сохранение за рабочими и служащими — изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок».

§ 2. Гарантии трудовых прав изобретателей и рационализаторов определены в Положении об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 21 августа 1973 г.,— СП СССР 1973 г. № 19, ст. 109.

§ 3. Для участия в подготовке к использованию изобретения или рационализаторского предложения по месту постоянной работы автор может быть на время полностью или частично освобожден от выполнения основной работы с оплатой труда в размере не ниже среднего заработка по основной работе. Если по условиям производства освобождение автора от выполнения основной работы нецелесообразно, то работа по подготовке к использованию его изобретения или рационализаторского предложения может выполняться автором в нерабочее время с оплатой труда по соглашению (п. 128 Положения от 21 августа 1973 г.).

§ 4. Для участия в подготовке к использованию изобретения или рационализаторского предложения вне места постоянной работы с автором может быть заключен трудовой договор на все время выполнения работ по подготовке к использованию его изобретения или рационализаторского предложения или на определенный срок. При этом автор должен быть освобожден от выполнения основной работы, кроме случаев, когда он участвует в подготовке к использованию изобретения или рационализаторского предложения в нерабочее время.

Если автор участвует в подготовке к использованию его изобретения или рационализаторского предложения с освобождением от основной работы, его труд оплачивается в размере не ниже среднего заработка по месту постоянной работы. При выполнении работы в нерабочее время размер оплаты труда автора определяется по соглашению сторон (п. 129 Положения от 21 августа 1973 г.).

§ 5. За автором, освобожденным от выполнения основной работы в связи с участием в подготовке к использованию его изобретения или рационализаторского предложения, сохраняются должность, право на отпуск и все права и льготы, установленные по месту постоянной работы, а весь период участия в подготовке к использованию его изобретения или рационализаторского предложения засчитывается в непрерывный стаж по месту постоянной работы.

Если работа автора на другом предприятии продолжалась не менее 11 месяцев, очередной отпуск предоставляется ему по месту этой работы (п. 130 Положения от 21 августа 1973 г.).

§ 6. Если для участия в подготовке к использованию изобретения или рационализаторского предложения привлекается автор, не являющийся рабочим или служащим, с ним может быть заключен трудовой договор на все время выполнения этой работы или на определенный срок с оплатой труда в зависимости от квалификации автора и сложности работы и в соответствии с действующими тарифными ставками или схемами должностных окладов (п. 131 Положения от 21 августа 1973 г.).

§ 7. В случае привлечения автора для участия в подготовке к использованию его изобретения или рационализаторского предложения вне места постоянного жительства автора предприятие, заключившее с ним трудовой договор, обязано возместить ему расходы по проезду в оба конца и по найму жилого помещения и выплатить суточные в соответствии с действующим законодательством о командировках (п. 132 Положения от 21 августа 1973 г.).

О нормах возмещения расходов по служебным командировкам см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 31—72.

§ 8. Государственный комитет Совета Министров СССР по делам изобретений и открытий при необходимости может пригласить автора для участия в рассмотрении заявки на выдачу авторского свидетельства или патента. В этом случае за автором изобретения, на которое испрашивается авторское свидетельство, сохраняется средняя заработная плата по месту работы и ему предоставляется предприятием, где он работает, служебная командировка в установленном порядке, как правило, за счет средств, выделяемых на финансирование работ по изобретательству и рационализации (п. 56 Положения от 21 августа 1973 г.).

§ 9. О сохранении за рабочими и служащими — изобретателями и рационализаторами прежних расценок на определенный срок см. комментарий к ст. 106 КЗоТ.

Статья 48 Основ. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность

Рабочие и служащие имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи со служебными командировками, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Статья 116 КЗоТ РСФСР. Гарантии и компенсации при командировках и переезде на работу в другую местность

Рабочие и служащие имеют право на возмещение расходов и получение иных компенсаций в связи со служебными командировками, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность.

Работникам, направляемым в служебные командировки, оплачиваются: суточные за время нахождения в командировке; расходы по проезду к месту назначения и обратно; расходы по найму жилого помещения. За командированными работниками сохраняются в течение всего времени командировки место работы (должность) и средний заработок.

Работникам, переводимым на работу в другую местность, во всех случаях, кроме перевода по собственной просьбе, выплачиваются: стоимость проезда самого работника и членов его семьи; стоимость провоза имущества; суточные за время нахождения в пути; заработная плата за время нахождения в пути и еще за шесть дней (для сборов в дорогу и устройства на новом месте); единовременное посо-

бие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи. Работникам, которые переводятся на другую работу по собственной просьбе, указанные компенсации могут выплачиваться полностью или частично по соглашению сторон.

Работникам, переезжающим в связи с приемом их на работу в другую местность, выплачиваются: стоимость проезда самого работника и членов его семьи; стоимость провоза имущества; суточные за время нахождения в пути. Единовременное пособие на самого работника и членов его семьи, а также заработная плата за время до начала работы могут выплачиваться (полностью или частично) по соглашению работника с предприятием, учреждением, организацией.

Размеры и порядок выплаты компенсаций указанным выше работникам, а также компенсации при переезде в другую местность рабочим, принимаемым на работу в порядке организованного набора, молодым рабочим и специалистам, направляемым на работу по окончании учебного заведения, устанавливаются законодательством Союза ССР.

§ 1. В КЗоТ Литовской ССР дополнительно включены:

«Статья 133. Компенсации рабочим и служащим, работа которых связана с разъездами или имеет подвижной характер.

Рабочим и служащим, работа которых протекает в пути, в полевых условиях, имеет разъездной или подвижной характер, компенсируются связанные с этим повышенные расходы в размерах и порядке, устанавливаемых специальными правилами» (см. § 120 комментария к данной статье КЗоТ РСФСР).

«Статья 137. Случаи возврата выплаченных компенсаций.

В случае неявки к месту работы или отказа приступить к работе без уважительных причин либо вследствие увольнения работника до истечения предусмотренного законом или обусловленного трудовым договором срока, а при отсутствии определенного срока — вследствие увольнения ранее года работы по собственному желанию или за нарушение трудовой дисциплины (пункты 3 и 4 статьи 43) из того предприятия, учреждения, организации, куда он переведен, работник обязан вернуть полностью суммы, выплаченные ему в связи с переводом на работу в другую местность.

В случае неявки к месту работы или отказа приступить к работе по уважительным причинам работник обязан вернуть выплаченные ему суммы, за вычетом уже понесенных расходов (пункты 1 и 2 статьи 134)».

Упомянутые в данной статье пп. 3 и 4 ст. 43 соответствуют пп. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР. Под понесенными расходами, предусмотренными в пп. 1 и 2 ст. 134, имеются в виду стоимость проезда самого работника и членов его семьи и стоимость провоза имущества (см. § 132—135 комментария к данной статье КЗоТ РСФСР).

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ

1. Общие положения

§ 2. В настоящее время к отношениям по возмещению расходов и получению иных компенсаций в связи со служебными командировками продолжают применяться нормативные акты, принятые до

введения Основ законодательства о труде. Основным из них является постановление СНК СССР от 19 июня 1940 г. «Об оплате служебных командировок в пределах Союза ССР» (СП СССР 1940 г. № 16, ст. 387) с изменениями от 20 апреля 1959 г. (СП СССР 1959 г. № 7, ст. 49).

После введения в действие Основ законодательства о труде наиболее существенные изменения и дополнения в законодательство, регулирующее служебные командировки, внесены постановлением Совета Министров СССР от 1 марта 1973 г. «О дополнительных мерах по упорядочению служебных командировок» (СП СССР 1973 г. № 6, ст. 25).

Размеры и порядок выплаты компенсаций для командировок в Хабаровский и Приморский края, Амурскую область, в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, установлены особо (см. § 78—84 комментария к настоящей статье).

Отличный от общего порядок выплаты компенсаций установлен для специальных командировок, имеющих определенное целевое назначение: на монтажные и наладочные работы, в экспедиции, для повышения квалификации и т. д. (см. § 85—118).

Понятие служебной командировки

§ 3. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению руководителя учреждения, предприятия или организации для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы (ст. 1 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

Служебные поездки работников, постоянная работа которых протекает в пути, не признаются командировками (ст. 1 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.). Не считаются также командировками и служебные поездки, вызываемые разъездным или подвижным характером работ.

При этих служебных поездках работникам компенсируются связанные с этим повышенные расходы в размерах и порядке, устанавливаемых специальными правилами (см. § 119—121 комментария к настоящей статье).

Не рассматривается в качестве командировок работа в экспедиции, если работник не был направлен в экспедицию (или прикомандирован к ней) из другого учреждения, а является рабочим или служащим самой экспедиции (партии).

Сроки служебных командировок и порядок их исчисления

§ 4. Срок служебных командировок не должен превышать 30 дней, не считая времени нахождения работника в пути. Продление срока командировки допускается не более чем на 10 дней (ст. 2 пост. Совета Министров СССР от 1 марта 1973 г.).

Сокращенные сроки установлены для служебных командировок в министерства и ведомства СССР и союзных республик и в другие органы государственного и хозяйственного управления. Срок пребывания работников, командируемых в указанные органы, не должен превышать 5 дней. Продление срока командировки допускается в исключительных случаях не более чем на 5 дней с письменного разре-

шения министров, руководителей союзных, республиканских ведомств или их заместителей (ст. 3 пост. Совета Министров СССР от 1 марта 1973 г.).

О сроках некоторых специальных командировок см. § 87—92, 106 комментария к настоящей статье.

§ 5. Срок пребывания работника в командировке определяется по фактическому числу дней командировки со дня выезда по день возвращения.

День выезда в командировку определяется исходя из времени отхода поезда, парохода, автобуса (или вылета самолета) по расписанию от железной дороги, пристани, автостанции, аэродрома, ближайших к пункту, где находится место постоянной работы командируемого работника. Время отхода поезда может быть точно определено согласно расписанию поездов или по компостеру, наложенному на билете.

В случае несвоевременного прибытия или отправления поезда железная дорога по просьбе пассажира выдает ему справку об опоздании поезда (§ 291 Правил перевозок пассажиров и багажа по железным дорогам Союза ССР. Тарифное руководство № 5, изд-во «Транспорт», 1964, стр. 72).

В тех случаях, когда станция отправления, пристань, аэродром находятся за чертой города (или другого пункта постоянной работы командированного), день выезда в командировку исчисляется указанным выше способом с учетом времени, необходимого для проезда от черты города (или другого пункта работы) до станции железной дороги, пристани, аэродрома.

Днем окончания командировки считается день фактического возвращения командированного работника, т. е. прихода поезда, парохода, автобуса или прибытия самолета, на котором работник прибыл в место постоянной работы (город или другой пункт), но опять-таки с учетом времени проезда до города (или другого пункта), если станция железной дороги, пристань, автостанция, аэродром находятся за чертой города (или другого пункта).

§ 6. Фактическое число дней нахождения в командировке исчисляется начиная со дня отхода поезда, парохода (вылета самолета) до дня прихода поезда, парохода (прибытия самолета), с которым уезжает или возвращается командированный (с учетом в соответствующих случаях времени, необходимого для проезда от черты города или другого пункта работы до станции, пристани, аэродрома и обратно), независимо от момента выдачи работнику командировочного удостоверения или даты предполагаемого выезда, предусмотренной в приказе о командировке.

§ 7. В соответствии с постановлением СНК СССР от 9 февраля 1931 г. «О счете времени по международной системе часовых поясов» (СЗ СССР 1931 г. № 10, ст. 113) движение поездов (самолетов и т. п.) по всей территории СССР производится по поясному времени Москвы. Однако по сложившейся практике день отхода и прихода поезда, парохода, автобуса или вылета и прибытия самолета в тех случаях, когда место постоянной работы и местность, в которую направлен работник, находятся в одном часовом поясе, определяется по местному времени.

§ 8. Действующим законодательством не предусмотрено освобождение от работы в день возвращения из командировки.

Следовательно, если работник возвращается из командировки до окончания рабочего дня, он обязан в тот же день явиться на работу.

В отдельных случаях лицо, прибывшее из командировки, может с разрешения администрации затратить некоторое время на поездку домой. При этом администрация должна учитывать условия данной командировки и время, необходимое для поездки.

Если работник возвратился из командировки после окончания рабочего дня или в нерабочий день, то явиться на работу он должен на следующий день. Но это не дает основания засчитывать в период командировки время, проведенное в месте постоянной работы после приезда и до момента явки на работу.

Отличие служебной командировки от перевода в другую местность

§ 9. Одним из основных признаков командировки является выполнение служебного поручения вне места постоянной работы. Местом постоянной работы, как правило, служит расположенное в определенном населенном пункте (городе, поселке, селе и т. д.) предприятие, с которым работник состоит в трудовых отношениях и где находится его трудовая книжка, а в тех случаях, когда в состав предприятия входят обособленные объекты (участки), находящиеся в разных населенных пунктах на значительном расстоянии друг от друга, — место расположения того объекта (участка), постоянная работа на котором была обусловлена в трудовом договоре, заключенном с предприятием.

Если работник по распоряжению руководителя предприятия направлен на срок не свыше 30 дней (§ 4) на участок (объект) того же предприятия, но находящийся вне места постоянной работы, и по условиям сообщения и характеру работы он не может ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства (§ 41), то выполнение служебного задания на таком участке (объекте) должно считаться командировкой со всеми вытекающими последствиями (см., например, пост. Президиума Верховного Суда РСФСР по делу Жокова, Данилина и Давыденкова — «Социалистическая законность» 1965 г. № 4, стр. 87).

Командированный работник обычно не включается в личный состав предприятия, в которое он направлен, а заработная плата и все полагающиеся работнику компенсации в связи с командировкой выплачиваются командирующим предприятием, в котором он состоит на работе (исключение составляют командировки на монтажные и наладочные работы и некоторые другие виды специальных служебных командировок — см., например, § 87). По выполнении задания работник возвращается к месту своей постоянной работы. Поэтому при командировке у работника всегда сохраняются трудовые правоотношения с предприятием, где он постоянно работает.

При переводе в другую местность прежнее трудовое правоотношение, как правило, прекращается и возникает новое трудовое правоотношение с тем предприятием, на которое работник переводится. Исключение составляют случаи, когда перевод в другую местность производится либо вместе с предприятием (ст. 13 Основ, ст. 25 КЗоТ РСФСР), либо с одного объекта (участка) предприятия, с которым

он состоит в трудовых правоотношениях, на другой объект (участок) того же предприятия, но расположенный в другом населенном пункте.

Кроме того, при переводе в другую местность (в том числе и временном) работник на время выполнения определенной работы включается в личный состав того предприятия, в которое он переведен.

§ 10. Коренное отличие перевода на работу в другую местность от служебной командировки состоит в том, что перевод возможен только с согласия работника (ст. 13 Основ, ст. 25 КЗоТ РСФСР и комментарии к ним), тогда как распоряжение руководителя предприятия о выезде в служебную командировку является обязательным для работника.

Отказ от поездки в командировку без уважительных причин является нарушением трудовой дисциплины, за что на работника может быть наложено дисциплинарное взыскание (определение Верховного Суда РСФСР по иску Смелова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1970 г. № 8, стр. 1). При наличии уважительных причин отказ от поездки в командировку не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины (определение Верховного Суда РСФСР по иску Чуина — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», «Юридическая литература», 1964, стр. 59—60).

Не допускается направление в командировку беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года (ст. 69 Основ; ст. 162 КЗоТ РСФСР).

Женщины, имеющие детей в возрасте от 1 года до 8 лет, не могут направляться в командировку без их согласия (ст. 69 Основ; ст. 163 КЗоТ РСФСР).

Поскольку рабочим и служащим, проходящим профессиональную подготовку и повышение квалификации непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения, администрация обязана создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением (ст. 187 КЗоТ РСФСР) и не может использовать их на какой-либо работе, не относящейся к изучаемой специальности (ст. 205 КЗоТ УССР), то она не вправе командировать их в другую местность, если командировка не связана с профессиональной подготовкой и повышением квалификации и препятствует успешному обучению.

Аналогичное правило действует в отношении лиц, обучающихся без отрыва от производства в учебных заведениях.

§ 11. Для отграничения командировки от перевода в другую местность известное значение имеет и то, что направление работника в командировку ограничено с р о к о м (§ 4). Поэтому временное направление работников на работу в другую местность на более продолжительный срок, чем указано в § 4, должно считаться не командировкой, а временным переводом в другую местность, на что необходимо согласие работника. Например, направление работника для оказания помощи подведомственному предприятию на срок свыше 40 дней не может рассматриваться как служебная командировка. В этом случае все расчеты с работником необходимо производить в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. В частности, при откомандировании на срок до 1 года расчеты

могут производиться по ст. 7 указанного постановления (см. комментарий к настоящей статье, § 130).

Если работник, направленный в какую-либо местность в командировку, с его согласия переводится на постоянную работу в этой же местности, то ему должны быть выплачены компенсации, предусмотренные постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г., так как имевшая место ранее командировка в данный пункт не освобождает работника от расходов, связанных с устройством на новом месте постоянного жительства.

О длительных командировках на монтажные и наладочные работы см. комментарий к ст. 116 КЗоТ РСФСР, разд. 5.

Порядок выдачи разрешений на командировки

§ 12. Действующим законодательством особо регламентируется порядок выдачи разрешений на служебные командировки.

В целях борьбы с излишествами в расходовании средств законодательство строго ограничивает круг должностных лиц, которым предоставлено право давать разрешения на командировки. Руководителям предприятий, учреждений предоставлено право самостоятельно разрешать командировки по любым служебным поручениям лишь в пределах данной области, края, автономной республики, а за их пределы — только командировки, связанные с выполнением договоров на проектные, испытательные, строительные и монтажные работы (порядок разрешения командировок на монтажные и наладочные работы регламентируется особо, § 86), а также для выполнения заказов смежных предприятий, оказания помощи подведомственным предприятиям, учреждениям, филиалам или осуществления контроля за их деятельностью (пост. СНК СССР от 26 июля 1942 г., с изменениями, внесенными пост. СНК СССР от 2 ноября 1942 г.,— СП СССР 1942 г. № 6, ст. 97; № 10, ст. 153).



Служебные командировки работников предприятий, учреждений и организаций в территориальные органы Государственного комитета Совета Министров СССР по материально-техническому снабжению, на которые возложено материально-техническое обеспечение данных предприятий, учреждений и организаций, разрешаются руководителями этих предприятий, учреждений и организаций и в том случае, если указанные органы материально-технического снабжения расположены за пределами области, края, автономной республики («Социалистический труд» 1969 г. № 4, стр. 156).

Директора совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий, переведенных на полный хозрасчет, имеют право самостоятельно разрешать командировки работникам этих предприятий за пределы области, края, республики (п. 18 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 апреля 1967 г. «О переводе совхозов и других государственных сельскохозяйственных предприятий на полный хозяйственный расчет» — СП СССР 1967 г. № 10, ст. 55).

При командировках за пределы области, края, автономной республики по всем другим служебным делам необходимо (в зависимости от подчиненности предприятия) предварительное разрешение министра СССР, министра союзной республики, председателя Совета Министров АССР, об(край)исполкома или их заместителей.

Однако для поездки представителей предприятий по вызову Госарбитража или судебных органов разрешения вышестоящих органов не требуется («Экономическая газета» № 2, январь 1974 г.).

Начальник всесоюзного или республиканского промышленного объединения может разрешать работникам управления объединения, а также работникам предприятий, входящих в состав объединения, командировки за пределы области, края, республики (за исключением командировок, разрешения на которые в соответствии с действующим законодательством выдаются руководителями этих предприятий). При этом соблюдается действующий порядок командирования работников в Москву (п. 91 Общего положения о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1973 г.,— СП СССР 1973 г. № 7, ст. 32).

Каждому лицу, направляемому в служебную командировку, выдается командировочное удостоверение, отпечатанное типографским способом, по форме, утвержденной постановлением СНК СССР от 26 июня 1942 г. (СП СССР 1942 г. № 6, ст. 97).

Командировочные удостоверения подписываются только теми лицами, которым предоставляется право разрешать командировки. В случаях командировок с разрешения вышестоящих органов командировочные удостоверения подписываются руководителями предприятий с обязательным указанием в удостоверении, кем разрешена командировка.

Не подлежат возмещению расходы, понесенные работником в связи с самовольным выездом в командировку (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 15 мая 1958 г. по делу Гамалея — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам. 1953—1958 гг.», Госюриздат, 1959, стр. 156—157).

Установлена также специальная ответственность лиц, разрешивших командировку и подписавших командировочное удостоверение с нарушением установленного порядка. В этих случаях органами Министерства финансов СССР или вышестоящими хозорганами с виновных лиц взыскиваются расходы по командировке и, кроме того, вышестоящими органами эти лица привлекаются к дисциплинарной, а при повторном или злостном нарушении — и к уголовной ответственности по ст. 170 или ст. 171 УК РСФСР и соответствующим статьям УК других союзных республик (пост. СНК СССР от 26 июня 1942 г.— СП СССР 1942 г. № 6, ст. 97; пост. СНК СССР от 2 ноября 1942 г. — СП СССР 1942 г. № 10, ст. 153).

§ 13. Иногда работник командируется не в один или два, а в большее число пунктов. В этих случаях для обеспечения учета выполнения задания и правильности отметок о выезде по каждому пункту командировки целесообразно, как показала практика, выдавать работнику помимо командировочного удостоверения еще и маршрутный лист поездок. Этот лист служит продолжением оборотной стороны командировочного удостоверения.

Отметки в командировочном удостоверении (маршрутном листе) о прибытии и отъезде работника должны производиться в населенных пунктах, где фактически выполнялось задание, и теми предприятиями, куда направлен работник.

§ 14. В министерствах, ведомствах, на предприятиях, в организациях и учреждениях регистрация лиц, отбывающих в командировки

и прибывающих в командировки на данное предприятие, в организацию и учреждение, ведется в специальных журналах.

Руководитель министерства, ведомства, предприятия, организации, учреждения приказом назначает лицо, ответственное за ведение журналов регистрации работников, прибывающих в командировку и выбывающих в командировку, и производство отметок в командировочных удостоверениях (п. 13 Инструкции о составе расходов на служебные командировки работников, их учете и порядке контроля за правильностью использования средств на эти цели от 15 июня 1973 г., утв. Министерством финансов СССР, Госбанком СССР и ЦСУ СССР,— «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 11).

§ 15. Совет Министров СССР 29 мая 1948 г. издал постановление «О наведении порядка и ликвидации излишеств в расходовании средств на командировки» («Бюллетень ВЦСПС» 1948 г. № 11), в котором:

а) обязал обеспечить бережливое расходование государственных средств на командировки (ст. 1);

б) категорически запретил командирование представителей-«толкачей» на базы, предприятия и в сбытовые конторы поставщиков по вопросам отгрузки сырья, материалов, топлива и готовой продукции;

разрешил министрам СССР и Советам Министров союзных республик в отдельных, исключительных случаях по согласованию с министерством-поставщиком командировать на предприятие специалистов-приемщиков для приемки изготовленного по специальному заказу оборудования (ст. 2);

в) обязал Министерство государственного контроля СССР (в настоящее время функционирует Комитет народного контроля СССР) при установлении фактов незаконного командирования представителей-«толкачей» на заводы, базы и в сбытовые конторы по вопросам отгрузки сырья, материалов, готовой продукции, топлива, оборудования, а также выплаты суточных, квартирных, проездных сверх установленных норм или расходования средств на командировки сверх утвержденных по смете сумм, производить начеты на виновных лиц (ст. 5).

О порядке производства начетов см. комментарий к ст. 249 КЗоТ.

Выдача авансов на командировочные расходы и отчеты по ним

§ 16. Авансы на расходы по служебным командировкам выдаются работникам на основании командировочного удостоверения, выписываемого на каждую командировку отдельно, с указанием ее места, цели и продолжительности.

Аванс деньгами или в форме аккредитива на отделение Госбанка или на сберегательную кассу может быть выдан администрацией учреждения или предприятия не ранее наступления действительной надобности в производстве командированным работником расходов, связанных с поездкой.

Если за командируемым работником числятся другие подотчетные суммы, то аванс не может быть выдан до момента полного расчета по этим суммам.

При отмене командировки взятая под отчет сумма возвращается учреждению или предприятию немедленно и во всяком случае не позднее 3 дней после получения авансодержателем распоряжения об отмене командировки (ст. ст. 11 и 15 Правил от 2 декабря 1930 г.— «БФХЗ» 1931 г. № 2).

Выдача наличных денег под отчет на расходы, связанные со служебными командировками, производится в пределах сумм, причитающихся командированным работникам на оплату стоимости проезда к месту командировки и обратно, суточных и расходов за наем помещений, на срок командировки (п. 10 Положения о ведении кассовых операций государственными, кооперативными и общественными предприятиями, организациями и учреждениями, утв. пост. Совета Министров СССР от 6 августа 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 17, ст. 95).

§ 17. Аванс по командировке выдается работнику перед его отъездом в командировку. В том случае, если суммы, причитающиеся работнику в связи с командировкой, высылаются ему в место командировки, почтовые расходы по переводу этих сумм должны быть отнесены за счет предприятия или учреждения.

§ 18. Командированные не позднее 3 дней по возвращении из командировки обязаны представлять письменный доклад о результатах командировки и авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах.

Руководители предприятий или их заместители обязаны не позднее 5 дней принять решение по докладу и отчету командированного (п. 14 Инструкции от 15 июня 1973 г., утв. Министерством финансов СССР, Госбанком СССР и ЦСУ СССР,— «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 11).

§ 19. Командировочное удостоверение прилагается к авансовому отчету и является основанием для исчисления расходов работника по командировке. Без отметки на командировочном удостоверении, сделанной организацией, в которую был командирован работник, о дне его приезда и дне отъезда, расчеты по командировке не производятся.

Неизрасходованные остатки авансовых сумм возвращаются работником учреждения немедленно по приезде из командировки. Номер квитанции о приеме остатка аванса должен указываться в отчете об израсходовании выданных сумм.

О порядке взыскания с работника остатка неизрасходованного аванса, выданного ему на командировку, в случае невозвращения этого остатка работником см. комментарий к ст. 124 КЗоТ, § 56—58.

§ 20. Нарушение работником трудовой дисциплины в командировке, выразившееся, например, в неполном или недоброкачественном выполнении возложенного на него задания, не может служить основанием для отказа в возмещении понесенных расходов по установленным нормам или для взыскания выданного в соответствии с этими нормами аванса. Однако если работник в месте командировки совершил прогул без уважительных причин, то за дни прогула заработная плата, суточные и квартирные выплачиваться не должны (комментированное определение Верховного Суда РСФСР по иску к Климовских — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 2).

§ 21. Получение командированными работниками в связи с командировками каких-либо сумм от предприятия, в которое они командированы, как правило, не допускается.

Согласно практике ряда министерств выдача дополнительных авансов командированным работникам подведомственными предприятиями, в которые они командированы, производится лишь в исключительных случаях при условии, если командировка была продлена сверх первоначального срока и имеется прямое поручение командирующей организации о выдаче аванса за ее счет.

2. Основные гарантии при командировках

Сохранение места работы (должности) и заработной платы за время командировки

§ 22. Средний заработок, сохраняемый за время командировки, исчисляется в порядке, указанном в комментарии к ст. 111 КЗоТ, § 3—11.

§ 23. Средний заработок сохраняется за командированным работником за все дни командировки, начиная со дня отъезда, за который работник не получил заработной платы в месте постоянной работы, и по день приезда из командировки (§ 5—6), в том числе и за дни вынужденного ожидания поезда, парохода, самолета (§ 40).

Работнику, направленному в командировку предприятием, где введена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (ч. 1 ст. 23 Основ; ч. 1 ст. 46 КЗоТ РСФСР), за время нахождения в командировке сохраняется средний заработок за все рабочие дни недели по графику, установленному на предприятии по месту постоянной работы (п. 8 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6).

§ 24. Работнику с повременно-премиальной оплатой труда за время нахождения в командировке в отдельных случаях вместо сохранения средней заработной платы могут быть выплачены должностной оклад (тарифная ставка) и премия. Это относится к тем случаям, когда производимая в командировке работа непосредственно способствовала выполнению показателей, за которые по действующим положениям ему должна быть выплачена премия, а должностной оклад (тарифная ставка) в сумме с премией выше гарантированного среднего заработка («Социалистический труд» 1961 г. № 1, стр. 149).

§ 25. Согласно практике при выполнении командированными работниками в месте командировки каких-либо работ, оплачиваемых по сдельной или сдельно-премиальной системе, заработная плата выплачивается в соответствии с выполненной работой по нормам и расценкам места командировки без сохранения за работниками заработной платы по месту основной работы. В этом случае средняя заработная плата выплачивается командированным работникам лишь за время нахождения в пути. Однако, если фактический заработок окажется ниже среднего заработка работника, ему сохраняется заработок за все время командировки.

§ 26. При командировке лица, работающего по совместительству, за ним сохраняется средний заработок по той должности, с кото-

рой связана служебная командировка. Если лицо, работающее по совместительству, направляется в командировку одновременно для выполнения служебных поручений по основной и совмещаемой работе, средний заработок сохраняется по обеим должностям.

Поскольку при командировке по одной из совмещаемых должностей работник прерывает работу по другой должности, то по этой другой должности на время отъезда заработная плата за ним, разумеется, не сохраняется.

За медицинскими работниками, работающими по основной и совмещаемой должности в одном и том же лечебно-санитарном или профилактическом учреждении, средняя заработная плата за время командировки сохраняется как по основной, так и по совмещаемой работе.

§ 27. Сверхурочная работа, выполняемая командированными работниками в месте командировки, как правило, не подлежит оплате. Это вытекает из самого характера командировки как направления работника для выполнения определенного поручения вне места его постоянной работы, где учет и контроль за ней со стороны администрации крайне затруднены.

В порядке исключения сверхурочные работы, выполненные командированными р а б о ч и м и по распоряжению руководителя работ в месте командировки, подлежат оплате на общих основаниях в соответствии со ст. 88 КЗоТ РСФСР (ст. 13 Инструкции Наркомтруда РСФСР от 15 декабря 1928 г. — «ИНКТ» 1929 г. № 4).

На ряде предприятий для шоферов, направляемых в служебные командировки на управляемых ими автомашинах в составе группы под руководством выделенного для этой цели лица, разрабатывается специальный график работы и устанавливается помесячный учет рабочего времени на весь период нахождения шоферов в командировке. В этих случаях труд оплачивается в соответствии с правилами, изложенными в комментарии к ст. 88 КЗоТ.

§ 28. Рабочие и служащие, находящиеся в командировке, работают и пользуются днями еженедельного отдыха по режиму того предприятия, куда они командированы. Дополнительные дни отдыха за время нахождения в командировке и по прибытии из нее работнику не предоставляются (независимо от режима работы предприятия, откуда он был командирован, и режима работы предприятия, куда он был командирован), за исключением тех случаев, когда работник специально командируется для работы в его выходные дни (п. 8 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 8 апреля 1967 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 6). В таком же порядке командированные работники должны пользоваться праздничными днями. Никакого дополнительного вознаграждения за работу в дни еженедельного отдыха и праздничные дни они не получают (ст. 15 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

§ 29. В тех случаях, когда день еженедельного отдыха или праздничный день приходится на конец командировки, работник вправе его использовать по месту командировки. Однако суточные и квартирные за день отдыха или праздничный день работнику могут быть выплачены при том условии, что этот день включен в срок командировки (§ 33 и 48).

§ 30. В соответствии с практикой в случаях одновременной командировки работника, приходящейся на день еженедельного отдыха,

ему на общих основаниях предоставляется другой день отдыха в течение ближайших 2 недель (см. комментарий к ст. 64 КЗоТ, § 1, 2), так как в этом случае возможность использования дня отдыха в месте командировки практически исключена. Тот же порядок применяется в случаях, когда работнику предложено выехать в день отдыха в кратковременную командировку на срок 2—3 дня.

3. **Основные нормы выплаты компенсаций при командировках**

Оплата суточных

§ 31. Для покрытия личных расходов за время нахождения в командировке работнику выплачиваются суточные в размере 3% твердой месячной ставки, но не свыше 2 р. 60 к. за каждый день командировки (ст. 3 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.), за изъятиями, указанными ниже (§ 36, 39, 41).

Суточные по приведенным нормам выплачиваются при командировках во все городские поселения (т. е. города и другие населенные пункты, которые согласно административно-территориальному делению относятся к поселениям городского типа), а также при командировках в рабочие и курортные поселки (ст. 1 разъяснения НКТ СССР от 16 сентября 1940 г.).

Иные нормы суточных установлены для командировок в Хабаровский и Приморский края, Амурскую область, районы Крайнего Севера и местности, приравненные к районам Крайнего Севера (§ 81).

§ 32. Под твердой месячной ставкой для рабочего-повременщика понимается месячная повременная ставка по присвоенному работнику разряду; для рабочего-сдельщика — месячная сдельная ставка, соответствующая присвоенному разряду; для работников, которым установлены должностные оклады, — твердый месячный должностной оклад.

Какие-либо надбавки (за классность, выслугу лет, районный коэффициент и др.) при исчислении суточных во внимание не принимаются.

§ 33. Суточные исчисляются по фактическому числу дней командировки, не исключая дней отдыха и праздничных дней. День выезда и день приезда при исчислении суточных считаются вместе за 1 день (ст. 7 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

§ 34. Суточные в размере 3% твердой месячной ставки, но не свыше 2 р. 60 к. в сутки, выплачиваются при всех командировках, связанных с постоянным пребыванием в населенных пунктах, указанных в § 31. Содержащееся в ст. 4 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г. положение, предусматривающее выплату суточных в размере 1,5% твердой месячной ставки, но не свыше 1 р. 30 к. за каждый день командировки, связанной с непрерывным проживанием в одном пункте свыше 30 дней, утратило силу, поскольку основной срок служебной командировки не должен превышать 30 дней (§ 4).

Если же командировка, назначенная в один населенный пункт на срок не свыше 30 дней, затем до истечения ее срока была продлена администрацией (§ 4), вследствие чего непрерывное проживание командированного работника в одном пункте превысило 30 дней, опла-

та суточных должна производиться в пониженном размере, т. е. в размере 1,5% твердой месячной ставки работника, но не свыше 1 р. 30 к. за каждый день, начиная со дня получения работником извещения о продлении срока его командировки (см. п. 2 разъяснения НКФ СССР от 16 сентября 1940 г.).

§ 35. Работникам, командируемым в сельские местности (в том числе и в районные центры, находящиеся в сельских местностях), суточные выплачиваются в размере 1,5% твердой месячной ставки, но не свыше 1 р. 30 к. за каждый день командировки. Суточные командированным в сельские местности выплачиваются в тех случаях, когда такая командировка продолжается не менее 2 суток. При командировке же в сельские местности на срок менее 2 суток выплата суточных не производится (ст. 5 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.; ст. 3 разъяснения НКФ СССР от 16 сентября 1940 г.).

Командировки в районные центры, находящиеся в городах и рабочих поселках, оплачиваются по нормам, приведенным в § 31 и 34, за исключением тех случаев, когда командировка имеет место в пределах одного и того же административного района (§ 38).

§ 36. Суточные при командировках, связанных с пребыванием частично в сельской и частично в городской местности, оплачиваются по нормам сельской местности (§ 35) за время пребывания в сельской местности и по нормам городской местности (§ 31, 34) — за время пребывания в городской местности (ст. 3 разъяснения НКФ СССР от 16 сентября 1940 г.).

§ 37. Дачные поселки не могут быть приравнены к рабочим и курортным поселкам. Поэтому лица, командированные в дачные поселки, получают суточные по нормам, установленным для командированных в сельские местности.

§ 38. При командировках в пределах административного района, в котором находится место постоянной работы командированного, суточные выплачиваются в размере 1% твердой месячной ставки, но не свыше 1 руб. за каждый день командировки (ст. 6 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.). Это правило применяется независимо от того, командирован работник в сельскую местность, в город или рабочий поселок. В частности, оно применяется и к тем случаям, когда работник направлен в командировку из предприятия, находящегося в сельской местности, в город, являющийся районным центром того же района, где находится предприятие.

Командировкой в пределах района считается поездка в пределах местности, отнесенной по административно-территориальному делению союзной республики к одному и тому же району.

§ 39. Суточные за время нахождения командированного в пути должны выплачиваться по тем же нормам, что и за время пребывания в месте командировки, в зависимости о того, командирован работник в городскую или сельскую местность (ст. 4 разъяснения НКФ СССР от 16 сентября 1940 г.).

В тех случаях, когда работник командирован в городскую местность на срок до 30 дней, а затем его командировка была продлена так, что общий срок командировки превышает 30 дней, суточные за время нахождения в пути к месту командировки оплачиваются так же, как и за первую часть командировки, т. е. в размере 3%, а за время пребывания в пути при возвращении к месту постоянной работы — в размере 1,5%, поскольку суточные в момент отъезда

командированного работника в обратный путь выплачивались ему в этом размере.

Если работник был направлен в командировку в город с непрерывным пребыванием в городе не свыше 30 дней, а в дальнейшем его командировка была связана с проживанием в сельской местности, суточные командированному работнику должны выплачиваться:

а) за время нахождения в пути до города и за время пребывания в нем — в размере 3%; б) за время пути от города до сельской местности, за время пребывания в сельской местности и обратного пути к постоянному месту работы — в размере 1,5%.

§ 40. Суточные выплачиваются за все дни нахождения работника в пути, в том числе и за дни вынужденного ожидания поезда, самолета, парохода (например, в случае перерыва движения). Суточные за дни ожидания вылета самолета из места постоянного жительства могут быть выплачены при условии подтверждения аэропортом факта задержки вылета и невозможности для работника отлучиться из аэропорта.

§ 41. При командировках в такую местность, откуда командированный по условиям сообщения и характеру выполняемой работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, суточные не выплачиваются (ст. 12 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

На практике это правило применяется в тех случаях, когда работник может вернуться в место своего жительства до 24 час. тех суток, когда состоялся выезд, т. е. когда у командированного работника нет надобности хотя бы во временном устройстве вне места постоянной работы.

Вопрос о том, может ли работник ежедневно возвращаться к месту своего постоянного жительства, в каждом конкретном случае решается руководителем предприятия, в котором работает командированный, с учетом дальности расстояния, условий сообщения, характера задания, а также необходимости создания условий для нормального отдыха («Советские профсоюзы» 1963 г. № 2, стр. 28).

§ 42. Если в командировку направляется работник, имеющий работу по совместительству, то при исчислении суточных, выплачиваемых из расчета его твердой месячной ставки, следует исходить из оклада работника по той из выполняемых работ, с которой связано направление его в служебную командировку.

Если лицо, работающее по совместительству, получает командировку по должности, оплачиваемой неполным окладом, допускается исчисление размера суточных по соглашению сторон из ставки, соответствующей полному окладу по этой должности, но не выше максимума суточных. Такое увеличение суточных допускается лишь при условии, если в месте командировки работник будет занят выполнением служебного поручения ежедневно в течение полного рабочего дня.

При назначении командировки для выполнения служебных поручений по основной и совмещаемой должностям одновременно суточные выплачиваются в размере не выше ставки по наиболее высокооплачиваемой (т. е. основной) должности, а расходы по оплате командировки распределяются между командирующими предприятиями по соглашению между ними (ст. 20 Инструкции Наркомтруда РСФСР от 15 декабря 1928 г. «ИНКТ» 1929 г. № 4). Однако размер суточ-

ных и в этом случае не должен превышать установленного максимума.

§ 43. При направлении в командировку работника, занятого в учреждении на основной работе неполный рабочий день с соответствующей оплатой его труда, размер суточных определяется в зависимости от продолжительности рабочего времени в командировке. Если такой работник в месте командировки в соответствии с данным ему служебным поручением занят ежедневно в течение полного рабочего дня, суточные ему выплачиваются из расчета полного должностного оклада по занимаемой должности. Если же выполнение служебного поручения рассчитано на ту же продолжительность рабочего времени, которая установлена работнику по месту его постоянной работы, суточные исчисляются из фактически получаемой работником части оклада.

Оплата расходов по найму жилого помещения

§ 44. Командированному работнику за время нахождения в командировке, исключая время нахождения в пути (§ 48), возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме тех случаев, когда помещение предоставляется бесплатно) в следующих размерах:

а) при командировках в города: Москву, Ленинград и Киев — 1 руб. в сутки;

б) при командировках в города: Минск, Тбилиси, Ереван, Баку, Алма-Ата, Ташкент, Фрунзе, Ашхабад, Душанбе, Вильнюс, Рига, Таллин, Кишинев, а также в столицы автономных республик, в областные (краевые) центры, города республиканского, областного (краевого) и окружного подчинения — 70 коп. в сутки;

в) при командировках в остальные местности СССР — 50 коп. в сутки (ст. 8 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г. с учетом последующих изменений в административно-территориальном делении).

К «остальным местностям» относятся города районного подчинения, рабочие, дачные и курортные поселки, а также сельские местности.

Об оплате квартирных при командировках в Хабаровский и Приморский края, Амурскую область, в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, см. § 82—84.

§ 45. При представлении командированными оплаченных счетов, выданных государственными и общественными учреждениями, допускается оплата расходов по найму помещения в размере фактически произведенных затрат, но не свыше: при командировках в города, указанные в п. «а» § 44,— 70% от нормы суточных; при командировках в города, перечисленные в п. «б» § 44,— 60% от нормы суточных; при командировках в остальные местности СССР, кроме сельских местностей,— 40% от нормы суточных (ст. 8 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

При исчислении оплаты квартирных по фактическому расходу следует исходить из той нормы суточных, какая установлена для данного вида командировки (§ 31—43).

Повышенные сверх установленных норм расходы командированного работника по оплате помещения за отдельные дни не могут

покрываться за счет экономии по оплате помещения по другому отчету.

При отсутствии квитанции (счетов) об оплате за наем помещения квартирные возмещаются в твердой сумме (§ 44).

§ 46. При командировках в сельские местности квартирные даже и при представлении счета выплачиваются по твердой норме в размере 50 коп. в сутки вне зависимости от размера фактических расходов командированного работника по найму помещения (ст. 8 разъяснения НКФ СССР от 16 сентября 1940 г.).

§ 47. При местных командировках (§ 41) оплата квартирных производится в размере 50 коп. в сутки, если работником представлено доказательство, подтверждающее наем помещения (ст. 12 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.; ст. 6 разъяснения НКТ СССР от 16 сентября 1940 г.).

§ 48. Квартирные исчисляются только со дня прибытия командированного в пункт командировки и по день выезда из него.

При проживании в коммунальных гостиницах РСФСР оплата за пользование номерами или местами производится по прейскуранту посуточно. Исчисление суток ведется с единого расчетного часа (12 час. местного времени) и заканчивается в единый расчетный час следующих суток.

Граждане, поселившиеся в гостиницу до расчетного часа (с 0 до 12 час.) или после его наступления (с 12 до 24 час.), оплачивают за проживание с расчетного часа дня заезда.

В день выезда граждан из гостиницы после расчетного часа (с 12 до 24 час.) плата за проживание взимается за половину суток и все расчеты за проживание в гостинице заканчиваются днем выезда.

При проживании в гостинице менее суток плата за занимаемый номер или место взимается за полные сутки независимо от расчетного часа (см. Правила пользования и внутреннего распорядка в коммунальных гостиницах РСФСР, утв. приказом по Министерству коммунального хозяйства от 21 марта 1973 г., отд. издание, М., 1973).

Если командированный не представил документов о фактических расходах, то на практике при подсчете дней для оплаты квартирных время, составляющее менее половины суток, отбрасывается, а равное половине суток и более принимается за полные сутки.

В тех случаях, когда по условиям сообщения командированные работники, находясь в пути, вынуждены снимать жилье (например, ожидая задержавшегося вылета самолета или поезда при пересадке на узловой станции), им могут быть возмещены затраты по найму жилого помещения (но не свыше установленных размеров, § 44—46) при представлении доказательств о необходимости найма помещения и о фактически понесенных расходах («Труд» 9 февраля 1961 г.).

§ 49. Расходы по найму жилого помещения возмещаются командированному только в тех случаях, когда оно не было предоставлено ему бесплатно (в том числе и место в общежитии).

Если предприятие само оплатило жилое помещение, предоставленное командированному, который получил его бесплатно, то расходы по найму помещения командированному не возмещаются. Если же предприятие, направившее работника в командировку, обеспечило

ему жилое помещение, но он сам платил за него, то эти расходы командированному возмещаются.

Командированный, не воспользовавшийся предоставленным ему бесплатным помещением, не имеет права требовать оплаты квартирных. Администрация предприятия может требовать от работника представления доказательств, подтверждающих неполучение им бесплатного помещения в месте командировки, лишь в том случае, если она предупредила об этом работника до отъезда в командировку.

§ 50. Законодательство о командировках не предусматривает возмещения расходов по бронированию номеров и мест в гостиницах независимо от того, кем производилось бронирование,— тем предприятием, которое направило работника в командировку, или тем, куда работник командирован, или самим работником через транспортно-экспедиционное агентство.

Оплата за бронирование взимается с лица, для которого забронирован номер или место, по действующему прейскуранту с учетом стоимости их простоя, но не более чем за сутки, а для Москвы и Ленинграда, при условии заезда в гостиницу свыше 300 человек в день, не более чем за двое суток (п. 4 приказа Министерства коммунального хозяйства РСФСР от 13 июля 1969 г. № 238 «О порядке бронирования номеров и мест в коммунальных гостиницах РСФСР» — сб. «Законодательство о жилищно-коммунальном хозяйстве», т. I, стр. 750).

Оплата расходов работников, заболевших во время командировки

§ 51. В случае болезни работника во время нахождения в командировке ему на общем основании выплачиваются суточные и возмещаются расходы по найму помещения в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться в место своей постоянной работы, но не свыше 2 месяцев.

Болезнь командированного, а также невозможность для него по состоянию здоровья вернуться в место постоянной работы должны быть удостоверены в установленном порядке (п. 14 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

§ 52. Суточные выплачиваются также и в том случае, если заболевший пользовался лечением в стационарном медицинском учреждении (ст. 21 Инструкции Наркомтруда РСФСР от 15 декабря 1928 г.— «ИНКТ» 1929 г. № 4). При этом размер суточных определяется в зависимости от сроков пребывания командированного работника в месте командировки. Работнику, командированному в город на срок менее 30 дней, но пробывшему в данном пункте свыше 30 дней вследствие болезни, суточные выплачиваются в следующем порядке: за время выполнения служебного поручения и за время болезни, в общей сложности не превышающее 30 дней,— в размере 3% месячной ставки (оклада), но не более 2 р. 60 к. в сутки; за последующие дни (но не более 40 дней) суточные выплачиваются в размере 1,5% месячной ставки (оклада), но не более 1 р. 30 к. в сутки (§ 34).

§ 53. Стоимость жилья заболевшему работнику не возмещается за период времени, в течение которого он находился на бесплатном лечении в больнице или в другом стационарном медицинском учреждении (ст. 21 Инструкции Наркомтруда РСФСР от 15 декабря 1923 г.), поскольку в течение этого времени он не нес расходов по найму жилого помещения.

§ 54. Вместо заработной платы командированному работнику в период его болезни выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

О порядке выдачи и оплаты больничных листков работникам, находящимся в командировке, см. комментарий к ст. 239 КЗоТ.

Возмещение расходов по проезду

§ 55. Проезд командированного работника к месту назначения и обратно к месту постоянной работы (кроме тех случаев, когда администрацией предоставляются соответствующие средства передвижения) оплачивается:

а) по железным дорогам — по тарифу жесткого вагона;

б) по водным путям — по тарифу 2-го класса;

в) по шоссейным или грунтовым дорогам — по существующей в данной местности стоимости проезда, заверенной местным органом власти либо предприятием, в которое командированный был направлен (ст. 9 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.);

г) воздушным транспортом — по действующим авиатарифам.

Разумеется, проезд командированного не оплачивается в тех случаях, когда ему предоставляется бесплатный служебный проездной билет или бесплатные транспортные средства.

§ 56. Фактические расходы на приобретение плацкарт и по доплате за скорость возмещаются командируемым с разрешения руководителей предприятий (ст. 10 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

В таком же порядке оплачиваются на практике расходы по проезду командированного работника в поезде «стрела»» и т. д.

§ 57. Если проезд по железной дороге продолжается свыше одних суток в один конец или происходит в ночное время, то с разрешения руководителя предприятия стоимость проезда может быть оплачена по тарифу мягкого вагона (ст. 10 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

§ 58. В случаях, когда проезд к месту командировки или обратно продолжается свыше суток либо в ночное время, согласно установившейся практике работнику с разрешения руководителя предприятия возмещаются расходы по оплате стоимости постели в жестком вагоне.

При проезде в мягком вагоне расходы за пользование постельным бельем не возмещаются («Труд» 21 января 1965 г.).

§ 59. Форма и порядок выдачи разрешения на повышенные транспортные расходы (§ 56—58) в законодательстве не определены. Обычно такие разрешения даются в приказе (распоряжении) о направлении работника в командировку или путем соответствующей отметки в командировочном удостоверении.

На практике в отдельных министерствах, ведомствах, предприя-

тиях, учреждениях и организациях утверждаются перечни должностей работников, пользующихся правом на те или иные виды повышенных транспортных расходов (например, перечень должностей работников, которым при служебных командировках предоставляется право пользования проездом в мягком вагоне с возмещением соответствующих повышенных расходов). В этом случае работникам, должности которых включены в указанные перечни, соответствующие повышенные расходы по проезду возмещаются без оформления особого разрешения на каждую отдельную командировку.

Работникам, должности которых не включены в упомянутые перечни, повышенные расходы по проезду возмещаются при наличии разрешения, оформленного на каждый отдельный случай.

§ 60. Для оплаты стоимости железнодорожного проезда по тарифу жесткого вагона пассажирского поезда (без плацкарты) и для оплаты стоимости проезда на пароходе по тарифу 2-го класса действующее законодательство не требует представления оправдательных документов. Стоимость проезда определяется по справочникам пассажирских перевозок, издаваемым Министерством путей сообщения СССР, Министерством морского флота СССР, Министерством речного флота РСФСР.

§ 61. Расходы командированного работника по приобретению билета для проезда в мягком вагоне, допускаемого лишь при наличии разрешения руководителя (§ 57), оплачиваются при условии представления работником доказательств фактического проезда в мягком вагоне.

Расходы по оплате проезда в скором поезде, плацкартном или купированном вагоне возмещаются также при представлении доказательств действительного проезда в поезде и вагоне соответствующей категории. Для подтверждения этих расходов командированному работнику следует получить у проводника вагона сданные ему на хранение проездные документы — билеты, плацкарты, квитанции (§ 27 Правил перевозок пассажиров и багажа по железным дорогам Союза ССР, изд-во «Транспорт», 1964, стр. 8) — и приложить их к авансовому отчету.

Во избежание споров разрешение на повышенные транспортные расходы должно быть дано до отъезда в командировку, и работник должен быть предупрежден о необходимости представления при отчете доказательств фактического проезда в скором поезде, плацкартном, купированном или мягком вагоне.

При отсутствии разрешения и указанных выше доказательств стоимость проезда возмещается командированному работнику по тарифу жесткого вагона.

§ 62. Расходы командированного работника по оплате стоимости постели в жестком вагоне, допускаемые в случаях и порядке, указанных в § 58, возмещаются при условии подтверждения этих расходов. Для этого работник должен предъявить железнодорожную квитанцию, полученную им при оплате стоимости постели в билетной кассе, или справку, выданную проводником вагона (§ 41 Правил перевозок пассажиров и багажа по железным дорогам Союза ССР, стр. 12).

§ 63. Проезд пригородным поездом командированному может быть оплачен без предъявления железнодорожного билета. Сто-

имость проезда в этом случае определяется по соответствующим железнодорожным справочникам.

§ 64. Стоимость проезда командированного работника по шоссейным и грунтовым дорогам подтверждается билетом либо справкой, выданной местным органом власти или предприятием, в которое он был направлен («Труд» 21 января 1965 г.).

§ 65. Действующим законодательством не предусмотрена оплата проезда в командировку и обратно на такси. Однако в тех случаях, когда отсутствует железнодорожное, водное, автобусное сообщение и маршрутное такси является единственным средством транспорта для проезда в определенную местность, руководитель предприятия дает разрешение на пользование маршрутным такси.

На практике расходы по проезду маршрутными такси возмещаются также в пределах стоимости проезда другим транспортом (§ 60).

Для оплаты стоимости проезда маршрутным такси помимо разрешения руководителя предприятия необходимо предъявление документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

§ 66. Работникам, следующим в служебные командировки, разрешается пользоваться воздушным транспортом независимо от дальности поездки (пост. Совета Министров СССР от 6 октября 1969 г.— СП СССР 1969 г. № 23, ст. 138). Стоимость пользования воздушным транспортом оплачивается по предъявлении авиабилета.

§ 67. При наличии различных транспортных средств, связывающих место постоянной работы и место командировки (железная дорога, водные пути, авиатранспорт, автотранспорт), администрация предприятия до отъезда работника в командировку должна предупредить его о том, каким транспортом он должен воспользоваться. При этом администрация обычно избирает наиболее экономный по времени и стоимости проезда вид транспорта. Однако руководитель предприятия не лишен права разрешить оплату проезда любым из регулярных средств транспорта. При отсутствии такого предупреждения работник может самостоятельно решить вопрос о выборе регулярно действующего транспорта, и ему следует возместить понесенные расходы по установленным нормам. Если работником не представлены документы, подтверждающие вид транспорта, которым он воспользовался, и фактически произведенные расходы по проезду в связи с командировкой, администрация вправе оплатить проезд по минимальной стоимости, установленной на основе соответствующих официальных справочников (например, по железной дороге по тарифу жесткого вагона или по водным путям по тарифу 2-го класса).

§ 68. Стоимость услуг городских касс железной дороги, городских агентств Аэрофлота, транспортно-экспедиционных агентств по предварительной продаже билетов и по доставке билетов на дом предприятием не оплачивается.

§ 69. Не возмещаются командирующим предприятием расходы, понесенные работником по проезду на вокзал, пристань, аэродром или обратно, а также по оплате услуг носильщиков для переноски личного багажа. Только в тех случаях, когда железнодорожная станция, пристань (аэродром) находятся за чертой города (или другого пункта постоянной работы), расходы по проезду до станции, пристани (аэродрома) и обратно возмещаются командированному в том же

порядке, как и расходы по проезду по шоссейным и грунтовым дорогам, т. е. по существующей в данной местности стоимости (ст. 19 Инструкции Наркомтруда РСФСР от 15 декабря 1928 г.).

По установившейся практике расходы по провозу служебного багажа возмещаются предприятием.

§ 70. В том случае, если с разрешения администрации работник после выполнения задания по командировке, не возвращаясь к месту постоянного жительства, получает очередной отпуск и выезжает к месту его использования, транспортные расходы ему возмещаются только за проезд в командировку. Стоимость проезда к месту постоянной работы в этом случае не оплачивается, поскольку работник возвращается не из командировки, а из отпуска.

Об оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работникам районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, см. комментарий к ст. 251 КЗоТ.

При выполнении по распоряжению руководителя предприятия задания по командировке после использования работником отпуска вне места постоянного жительства ему возмещаются расходы по проезду также в одну сторону — от места командировки до места постоянной работы.

§ 71. Для возмещения расходов, связанных со служебными поездками в пределах того населенного пункта, где расположено место постоянной работы служащего или рабочего, месячные и квартальные билеты для проезда на городском транспорте могут приобретаться предприятиями только для лиц, работа которых носит разъездной характер (курьеров, экспедиторов, работников городского хозяйства: электрических, водопроводных и канализационных сетей, связи и др.), если они на время выполнения служебных обязанностей не обеспечиваются специальным транспортом (пост. Совета Министров РСФСР от 4 мая 1963 г.— СП РСФСР 1963 г. № 9, ст. 57).

Другим работникам (кроме указанных выше) фактические расходы по проезду городским транспортом при выполнении служебных поручений руководителя предприятия должны быть возмещены при условии подтверждения непосредственным руководителем необходимости поездок и представления работником доказательств фактически понесенных расходов. На практике предприятия приобретают в случае надобности проездные билеты на предъявителя, которые выдаются работникам каждый раз, когда необходимо ездить по служебным поручениям в пределах данного населенного пункта.

Для учета поездок по городу и понесенных в связи с этим расходов на предприятиях принято вести специальный журнал, в который записываются все выезды по служебным поручениям.

§ 72. По сложившейся практике командированному работнику возмещаются расходы по пользованию услугами междугородной телефонной связи и телеграфные расходы, если в связи со служебным поручением ему вменяется в обязанность информировать администрацию предприятия о ходе его выполнения.

Необходимость пользования данными услугами связи и предельный размер расходов на эти цели должны быть определены в задании на служебную командировку и указаны в приказе (распоряжении) о командировке работника. Расходы за пользование услугами связи возмещаются на основании счетов и квитанций об оплате этих услуг.

Обязательное страхование от несчастных случаев в пути

§ 73. Рабочие и служащие, едущие в служебные командировки, как и все другие пассажиры, страхуются в обязательном порядке от несчастных случаев на путях сообщения: железнодорожного и водного транспорта (кроме пригородного сообщения), воздушного транспорта, автомобильного транспорта общего пользования (кроме сообщения на всех внутриобластных, внутрикраевых маршрутах и маршрутах в республиках, не имеющих областного деления). Обязательное страхование пассажиров не производится на железнодорожных ветках, принадлежащих промышленным предприятиям, а также на путях сообщения, обслуживаемых судами и автотранспортом промышленных предприятий (§ 1 Правил обязательного страхования пассажиров, утв. Министерством финансов СССР 22 сентября 1960 г., — «Расчеты с рабочими и служащими», «Юридическая литература», 1973, стр. 245).

В практике ряда министерств и ведомств применяется страхование работников от несчастных случаев во время их перевозки (без взимания платы за проезд) к месту работы и обратно на самолетах и вертолетах, принадлежащих этим министерствам и ведомствам или арендуемых ими.

§ 74. Страховой сбор взимается при продаже билетов на проезд и исчисляется исходя из основной цены билета за проезд в жестком или мягком вагоне (каюте, самолете) без включения доплаты за скорость, плацкарту, а также других доплат (§ 6 и 7 указанных Правил).

Страховой сбор оплачивается командированным работником за свой счет без возмещения со стороны предприятия (разъяснение Наркомтруда СССР от 9 апреля 1931 г. — «ИНКТ» 1931 г. № 12). Об изъятиях из этого правила см. § 76, 77.

§ 75. На главных бухгалтеров предприятий и учреждений возложена ответственность за своевременное и полное удержание страховых сборов по отчетам командированных. В случае неудержания этих сборов по отчетам командируемых сумма неудержанных сборов взыскивается с главного бухгалтера (п. 1 пост. СНК СССР от 3 февраля 1935 г.— СЗ СССР 1935 г. № 10, ст. 81).

§ 76. Без взимания страхового сбора считаются застрахованными:

а) депутаты Верховного Совета Союза ССР, Верховных Советов союзных и автономных республик, депутаты краевых, областных Советов, Советов автономных областей, национальных округов и районных Советов депутатов трудящихся, едущие бесплатно по территории Союза ССР, союзной, автономной республики, края, области, округа, района;

б) лица, едущие бесплатно по служебным проездным билетам (§ 8 указанных Правил).

§ 77. В порядке исключения страховой сбор оплачивается за счет предприятия при местных командировках, когда командированный может вернуться к месту своего жительства в течение 24 час. и в силу этого вовсе не получает суточных (разъяснение Наркомтруда СССР от 9 апреля 1931 г. с дополнением от 27 июня 1932 г.— «ИНКТ» 1932 г. № 20).

Следует полагать, что при командировке в сельские местности на срок менее суток страховой сбор также должен быть отнесен за счет предприятия, поскольку по таким командировкам суточные не выплачиваются (§ 35).

Разумеется, в тех случаях, когда командированный пользуется пригородным сообщением, от него должны приниматься к оплате расходы в размере полной стоимости билета, так как в этих случаях страховой сбор с пассажиров вообще не взимается.

4. Оплата расходов при командировках в Хабаровский и Приморский края, Амурскую область, в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к районам Крайнего Севера

§ 78. При командировках в Хабаровский и Приморский края, а также в районы Крайнего Севера оплата по командировкам производится в соответствии с постановлением ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г. «О служебных командировках в пределах Союза ССР» (СЗ СССР 1927 г. № 4, ст. 42; 1928 г. № 49, ст. 439; 1931 г. № 8, ст. 91; 1932 г. № 48, ст. 282; 1933 г. № 33, ст. 193; 1937 г. № 56, ст. 237; ст. 16 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г.).

В соответствии с этим же постановлением оплачиваются расходы по командировкам в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, и в Амурскую область.

§ 79. Нормы оплаты командировок, установленные постановлением ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г., применяются также и при командировках внутри Хабаровского и Приморского краев и районов Крайнего Севера (указание СНК СССР от 16 января 1941 г. № 350-138 — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1949, стр. 117), а также внутри Амурской области и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

§ 80. При выплате компенсаций в размерах, указанных ниже в § 83—84, следует исходить из административно-территориального деления на день выезда работника в командировку, а при поездках в районы Крайнего Севера и местности, приравненные к этим районам, надлежит руководствоваться действующим на день выезда в командировку перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденным Советом Министров СССР.

В настоящее время действует перечень этих районов и местностей, утвержденный постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. (СП СССР 1967 г. № 29, ст. 203).

§ 81. При служебных командировках в местности, указанные в § 78, 79, работнику для покрытия личных расходов выплачиваются суточные в размере $^{1}/_{25}$ части его твердой месячной ставки, но не свыше 3 р. 50 к. за каждый день командировки.

Допускается по соглашению сторон уменьшение размера суточных против установленных выше норм, но не более чем на 50% в следующих случаях: а) при командировках, связанных с непрерывным проживанием в одном пункте свыше одного месяца; б) при систематических в связи с характером выполняемой работы командировках; в) при командировках в сельские местности; г) при коман-

дировках в пределах одного района (ст. ст. 2 и 8 пост. ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г.).

§ 82. Квартирные при командировках в Якутск, в краевые, областные и окружные центры и в города республиканского, краевого, областного, окружного подчинения выплачиваются в суммах, устанавливаемых соглашением сторон, в пределах 60% от нормы суточных, но не ниже 70 коп., а при командировках в остальные местности Хабаровского и Приморского краев, Амурской области, районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера,— в пределах 40% от нормы суточных, но не свыше 50 коп. в сутки. В случае предоставления командированному работнику бесплатного помещения для проживания квартирные не выплачиваются (ст. 4 пост. ЦИК и СНК СССР от 14 января 1927 г.).

§ 83. Поскольку законодательство о компенсациях при командировках направлено на возмещение действительно понесенных работником расходов, при заключении соглашения о размере квартирных необходимо учитывать фактические затраты по найму помещения в месте командировки в указанных выше пределах.

Принято возмещать расходы по найму жилого помещения на основании документов, подтверждающих размер этих расходов (квитанций, справок). При отсутствии подтверждения понесенных расходов квартирные выплачиваются в минимальных размерах. Однако это не исключает возможности соглашения о возмещении работнику расходов по найму жилого помещения в определенной сумме (но не свыше и не ниже указанных в § 82 пределов) без предъявления оправдательных документов (например, при направлении работника в такую местность, где отсутствуют гостиницы или затруднено получение документов о произведенных расходах) («Труд» 3 сентября 1964 г.; «Экономическая газета» 10 марта 1965 г., стр. 39).

§ 84. Соглашение о размерах квартирных в указанных в § 81 пределах должно быть заключено до отъезда работника в командировку. Соглашение должно носить индивидуальный характер и может быть заключено в письменной или устной форме. Во избежание споров целесообразнее письменная форма соглашения.

5. Командировки на монтажные и наладочные работы

§ 85. Порядок выплаты и размеры компенсаций при командировках на монтажные и наладочные работы предусмотрены ст. 13 постановления СНК СССР от 19 июня 1940 г. (в ред. пост. Совета Министров СССР от 20 апреля 1959 г. № 423 — СП СССР 1959 г. № 7, ст. 49) и Инструкцией по применению постановления Совета Министров СССР от 20 апреля 1959 г. «Об изменении порядка выплаты 50-процентной надбавки взамен суточных работникам, командированным для выполнения монтажных и наладочных работ», утв. пост. Госкомтруда от 22 июля 1959 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1959 г. № 5).

§ 86. Направление в командировки для выполнения монтажных и наладочных работ в каждом отдельном случае производится с разрешения: руководителя монтажной или наладочной организации, если работник командируется для выполнения работ, предусмотренных в плане этой же организации; руководителя вышестоящей

организации, если работник командируется для выполнения работ, предусмотренных в плане другой монтажной или наладочной организации (п. 5 Инструкции).

§ 87. Квалифицированным рабочим 3-го и более высоких разрядов, инженерам, техникам и линейным инженерно-техническим работникам, командированным непосредственно для выполнения монтажных и наладочных работ, в случаях, когда эти работы продолжаются свыше 2 месяцев, но не более 1 года, суточные выплачиваются за время нахождения в пути в размере 1,5% месячной тарифной ставки (должностного оклада), но не свыше 1 руб. в сутки.

Указанным работникам возмещаются расходы по найму жилого помещения в месте командировки (если такое не предоставляется бесплатно) по фактической стоимости, но не свыше 50 коп. в сутки.

За время нахождения в месте командировки взамен суточных выплачивается надбавка к заработной плате в размере 50% тарифной ставки (должностного оклада), но не свыше 2 р. 60 к., а в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в Хабаровском и Приморском краях — не свыше 3 р. 50 к. за каждый день командировки (п. 13 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г. в ред. от 20 апреля 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 7, ст. 49).

§ 88. Размеры и порядок выплаты компенсаций, установленные работникам, командированным для выполнения монтажных и наладочных работ (§ 87), распространены на некоторые другие категории работников (пост. Совета Министров СССР от 22 марта 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 7, ст. 44; пост. Госкомтруда от 10 июля 1963 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 3).

§ 89. Работникам, командированным для производства монтажных и наладочных работ на срок до 2 месяцев, суточные выплачиваются по нормам, установленным для обычных командировок, в зависимости от срока командировки, места назначения и т. д. (ст. 1 Инструкции от 22 июля 1959 г.). См. комментарий к настоящей статье, § 31—84.

§ 90. Если работник был командирован для выполнения монтажных и наладочных работ на срок более 2 месяцев, но по распоряжению администрации вернулся к постоянному месту работы ранее 40 дней, ему выплачиваются суточные за время нахождения в пути, надбавка к заработной плате и возмещаются расходы по найму жилого помещения в порядке и размерах, указанных в § 87 (п. 2 Инструкции).

§ 91. По истечении годичного срока командировки выплата надбавки к заработной плате взамен суточных прекращается. Если после окончания годичного срока командировки администрация сочтет необходимым оставить работника с его согласия в месте выполнения монтажных и наладочных работ с оформлением в установленном порядке перевода на постоянную работу, то ему выплачиваются компенсации и предоставляются льготы в порядке, предусмотренном постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (п. 3 Инструкции). См. комментарий к настоящей статье, § 124—146.

§ 92. Работникам, командированным для выполнения монтажных и наладочных работ на общих основаниях на срок до 2 месяцев, получившим продление командировки на более длительный срок, но не свыше 1 года со дня выдачи первоначальной команди-

ровки, с момента продления командировки компенсационные выплаты должны производиться в порядке и размерах, указанных в § 87 (п. 4 Инструкции).

§ 93. Размер надбавки, выплачиваемой инженерам, техникам и линейным инженерно-техническим работникам, исчисляется исходя из месячного должностного оклада, а рабочим — из месячной тарифной ставки (для сдельщиков — из сдельной, для повременщиков — из повременной) по месту их постоянной работы без учета тарифных, поясных и других поправочных коэффициентов и надбавок (п. 7 Инструкции).

§ 94. Предусмотренная в § 87 надбавка должна выплачиваться командированному на монтажные и наладочные работы не только в тех случаях, когда командированный по условиям сообщения не имел возможности ежедневно возвращаться с места производства работ к месту постоянного жительства и работы, но и в тех случаях, когда он по условиям работы лишен был возможности ежедневно возвращаться домой, хотя по условиям сообщения мог бы ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 26 ноября 1949 г. по иску Образцова— «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1950 г. № 3, стр. 27).

§ 95. Выплата взамен суточных 50-процентной надбавки к заработной плате производится за каждый календарный день нахождения работника на монтажных и наладочных работах.

При исчислении указанной надбавки за неполный месяц вначале определяется сумма надбавки за полный месяц. Затем эта сумма делится на количество календарных дней в данном месяце и множится на число дней пребывания работника на монтажных и наладочных работах в данном месяце (п. 8 Инструкции).

§ 96. Работники, откомандированные для производства монтажных и наладочных работ в другую организацию с их согласия и зачисленные в штат этой организации как уволенные с предшествующего места работы, не могут считаться находящимися в командировке и, следовательно, не пользуются правом на получение надбавки. Эти работники в связи с переездом в другую местность к новому месту своей постоянной работы имеют право на получение компенсаций, предусмотренных постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (см. комментарий к настоящей статье, § 125—146).

§ 97. В тех случаях, когда монтажные работы по плану предусмотрены на срок свыше 1 года, работникам, направляемым в установленном порядке для выполнения этих работ, выплачиваются компенсации и предоставляются гарантии, предусмотренные постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (п. 13 пост. СНК СССР от 19 июня 1940 г. в ред. от 20 апреля 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 7, ст. 49). См. комментарий к настоящей статье, § 125—146.

§ 98. Предполагается, что рабочие, тарифицированные ниже 3-го разряда, не должны, как правило, посылаться в командировку на монтажные и наладочные работы, а принимаются на месте. При направлении рабочих 1-го и 2-го тарифных разрядов для выполнения монтажных и наладочных работ возмещение расходов, связанных с работой в другой местности, производится на общих основаниях: а) при командировании на срок до 40 дней — в порядке и размерах,

указанных в § 31—84 комментария к настоящей статье; б) при направлении на срок свыше 40 дней — в порядке, предусмотренном ст. 7 постановления ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (см. комментарий к настоящей статье, § 125—146).

§ 99. Расходы по найму жилого помещения при командировках на монтажные и наладочные работы возмещаются при предъявлении командированным оправдательных документов, подтверждающих его фактические расходы на эту цель, но не свыше 50 коп. в сутки.

Жилое помещение может предоставляться бесплатно только самому командированному работнику (без членов семьи). В случае предоставления командированному работнику в месте выполнения монтажных и наладочных работ жилой площади для членов семьи эта площадь оплачивается командированным на общих основаниях (п. 9 Инструкции).

§ 100. Выплата надбавки к заработной плате взамен суточных на монтажных и наладочных работах не производится:

в тех случаях, когда монтажные и наладочные работы по плану предусмотрены на срок свыше 1 года;

работникам, принятым на месте производства монтажных и наладочных работ;

лицам, направленным на монтажные и наладочные работы в порядке перевода на условиях, предусмотренных пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (см. комментарий к настоящей статье, § 125—146);

за время нахождения в отпуске, а также за дни невыхода на работу по неуважительным причинам;

за время исполнения работниками государственных или общественных обязанностей вне места производства монтажных и наладочных работ;

работникам управления предприятия, командируемым для осуществления контроля за невыполнением монтажных и наладочных работ (п. 6 Инструкции).

§ 101. За период невыхода на работу вследствие временной нетрудоспособности надбавка к заработной плате, а также расходы по найму жилого помещения возмещаются работнику в течение времени невыхода на работу, но не свыше 2 месяцев подряд.

Женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, надбавка к заработной плате выплачивается и расходы по найму жилого помещения возмещаются за время, на которое выдан больничный листок.

В том случае, когда заболевший работник или женщина-работница, находящаяся в отпуске по беременности и родам, проживают не в месте производства монтажных и наладочных работ, указанные выше выплаты не производятся (п. 11 Инструкции).

§ 102. Выплачиваемая взамен суточных 50-процентная надбавка при исчислении среднего заработка работника не учитывается (п. 10 Инструкции).

§ 103. Выплата заработной платы работникам, командированным для выполнения монтажных и наладочных работ, и возмещение им командировочных расходов, включая выплату 50-процентной надбавки, суточные за время нахождения в пути, расходы по проезду и содержанию жилой площади, производятся организацией, в выпол-

нение плана работ которой засчитываются осуществленные данными работниками монтажные и наладочные работы (п. 12 Инструкции).

6. Другие виды командировок

§ 104. Работникам, командированным для работы в экспедициях (полевых партиях), повышенные расходы за время пребывания в экспедиции (партии) компенсируются в порядке и размерах, установленных для работников, числящихся в штате этих экспедиций (партий) (§ 119), если иное не предусмотрено законодательством.

§ 105. Действующее законодательство о труде не содержит единой нормы, определяющей размеры и порядок выплаты компенсаций работникам, командируемым для производственного обучения и повышения квалификации в другую местность.

Такие нормы, имеющие во многих случаях отраслевой или ведомственный характер, содержатся в различных нормативных актах.

Учащимся, направленным на курсы по подготовке кадров из числа лиц, ранее не работавших в данной системе, выплачиваются 50% тарифной ставки (должностного оклада), установленной для работников тех профессий, для замещения которых подготавливаются работники, и оплачиваются расходы по проезду на курсы и к месту работы по нормам служебных командировок (§ 55—72).

В частности, в таком порядке обеспечиваются лица из числа молодежи, направляемой предприятиями на курсы по подготовке квалифицированных работников с отрывом от производства (п. 7 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26).

Во многих отраслях народного хозяйства при направлении рабочих на курсы повышения квалификации, находящиеся в другой местности, им оплачивается стоимость проезда на курсы и обратно, а также суточные за время нахождения в пути за счет командировавших их предприятий и организаций в размере, установленном для служебных командировок (§ 31—84).

На время обучения на курсах повышения квалификации слушателям предоставляется бесплатное общежитие за счет учреждений и учебных заведений, организующих обучение («Труд» 9 августа 1972 г. и 11 октября 1972 г.).

Руководящим работникам и специалистам предприятий народного хозяйства, командируемым для повышения квалификации в институты повышения квалификации, их филиалы, межотраслевые институты, факультеты, школы и курсы, оплачивается проезд к месту обучения и обратно и выплачиваются суточные за время нахождения в пути по нормам служебных командировок за счет предприятий, где они работают.

Указанным работникам, прибывшим для повышения квалификации с отрывом от производства в другую местность, предоставляется общежитие с оплатой за счет направившей их организации (п. 8 пост. Совета Министров СССР от 3 июня 1960 г.— СП СССР 1960 г. № 11, ст. 78; п. 6 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 15 января 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 25; п. 13 пост. Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 14, ст. 95).

Лицам, отказавшимся от общежития, расходы по самостоятельному найму жилого помещения не возмещаются («Труд» 7 февраля 1973 г.).

§ 106. Научно-педагогические работники могут быть командированы высшим учебным заведением по согласованию с соответствующим министерством, ведомством (которому подчинено учебное заведение) в другие высшие учебные заведения, научные учреждения, на предприятия и в организации для выполнения научных исследований, обобщения передового опыта и внедрения законченных научных работ на срок до 6 месяцев с сохранением заработной платы как по основной, так и по совмещаемой должности.

Указанным работникам оплачиваются по нормам служебных командировок расходы по найму жилого помещения (§ 44, 45), стоимость проезда в оба конца (§ 55—58) и суточные (§ 31), но не более чем за 2 месяца (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 13 июня 1961 г. — СП СССР 1961 г. № 10, ст. 79; см. также Инструктивное письмо Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 9 ноября 1961 г. № И-72 — «Бюллетень» министерства 1962 г. № 1, стр. 14).

§ 107. Сроки научных командировок работников научно-исследовательских институтов в исключительных случаях могут быть продлены (по сравнению с общеустановленным сроком, см. § 4) министерствами и ведомствами республик до 4 месяцев, не считая времени нахождения их в пути (пост. Совета Министров СССР от 29 августа 1957 г.— СП СССР 1957 г. № 10, ст. 105).

§ 108. О командировках авторов изобретений или рационализаторских предложений, связанных с участием в работе по подготовке их к использованию, а также для участия в рассмотрении заявки на выдачу авторского свидетельства или патента, см. комментарий к ст. 115 КЗоТ, § 7, 8.

§ 109. Предприятиям, учреждениям и организациям предоставлено право сохранять заработную плату по месту работы за лицами, направленными в качестве экскурсантов на Выставку достижений народного хозяйства СССР (ВДНХ) по путевкам Главного комитета выставки, оплачивать стоимость их проезда по железной дороге в жестком вагоне с плацкартой или водным транспортом в каюте 2-го класса, а также выплачивать им суточные за время нахождения на выставке и в пути в размере 1 р. 50 к. в сутки и квартирные за время пребывания в Москве в размере 1 руб. в сутки (п. 7 пост. Совета Министров СССР от 31 октября 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 19, ст. 156). Если время проезда по железной дороге превышает сутки, с разрешения руководителя предприятия возможно пользование воздушным транспортом (пост. Совета Министров СССР от 9 марта 1966 г.— СП СССР 1966 г. № 5, ст. 53).

За специалистами, командируемыми на ВДНХ СССР из областей, краев и республик для работы в качестве экскурсоводов, групповодов, консультантов и переводчиков, сохраняется заработная плата по месту их постоянной работы. Дирекции ВДНХ СССР предоставлено право оплачивать из средств Выставки этим работникам стоимость проезда в Москву и обратно в жестком вагоне с плацкартой, выплачивать им суточные за время нахождения в пути и за время работы на Выставке, а также квартирные за время

пребывания в Москве (п. 12 пост. Совета Министров СССР от 31 октября 1959 г.).

Рабочим совхозов и хозяйств других предприятий и организаций, командируемым на ВДНХ СССР для ухода за экспонируемыми сельскохозяйственными животными и птицей, выплачиваются за счет соответствующих совхозов и хозяйств суточные в размере 1 р. 50 к. со дня выезда по день возвращения к месту работы и квартирные по фактической стоимости проживания в общежитиях Выставки или гостиницах Москвы, но не свыше 1 руб. в сутки (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 29 августа 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 17, ст. 134).

§ 110. Мастерам производственного обучения профессионально-технических училищ, направляемым для руководства производственной практикой учащихся этих учебных заведений, выплачиваются компенсации, размер и виды которых зависят от продолжительности командировки.

Если мастер направляется для руководства производственной практикой учащихся в другую местность сроком до 2 месяцев, то ему выплачиваются компенсации, предусмотренные для обычных служебных командировок (§ 31—84).

Если же мастер направляется для руководства производственной практикой учащихся в другую местность на срок свыше 2 месяцев, то ему согласно постановлению Госкомтруда от 27 мая 1965 г. взамен суточных выплачивается надбавка к заработной плате в размере 40% должностного оклада. Эту надбавку мастер получает со дня выезда с группой учащихся по день возвращения к месту постоянной работы (включая нахождение в пути). Расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 50 коп. за каждый день пребывания в месте практики, если жилье не предоставлялось бесплатно («Экономическая газета» № 51, декабрь 1971 г.).

§ 111. Особо регулируются гарантии и компенсации, предоставляемые рабочим и служащим, которые привлекаются на сельскохозяйственные работы и для работы на хлебоприемных предприятиях. Как правило, они устанавливаются в ежегодно принимаемых постановлениях ЦК КПСС, Совета Министров СССР и издаваемых на их основе разъяснениях Госкомтруда.

§ 112. Порядок производства гарантийных и компенсационных выплат для участников и судей спортивных соревнований определяется Положением об оплате расходов по содержанию участников и судей спортивных соревнований и учебно-тренировочных сборов, утвержденным СНК СССР 14 мая 1940 г., с изменениями от 2 июля 1947 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1965, стр. 398).

§ 113. Особые нормы выплат установлены для специалистов, направленных в заграничные командировки.

§ 114. При командировках рабочих и служащих для участия в качестве делегатов на съездах, пленумах, конференциях, созываемых партийными, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями (см. комментарий к ст. 111 КЗоТ, § 37), а также для проведения ревизии (по поручению общественных организаций) возмещение расходов по нормам служебных командировок (см. § 31—84 комментария к настоящей статье) производится соответствующими общественными организациями.

§ 115. Свидетели, потерпевшие, эксперты, переводчики и понятые, вызываемые к лицу, производящему дознание, следователю, прокурору или в суд для дачи показаний, заключений по уголовным и гражданским делам, для выполнения работы по переводам с одного языка на другой, имеют право на возмещение расходов по проезду к месту вызова и обратно.

Проезд по железным дорогам оплачивается по тарифу жесткого общего вагона, а в случае нахождения в пути в течение суток и более либо в ночное время — по тарифу жесткого вагона с оплатой стоимости спального места и доплатой за скорость; по водным путям — по пассажирскому тарифу III категории (класса); на автомобильном транспорте (за исключением такси) — по установленному тарифу; на прочих видах транспорта — по существующей в данной местности стоимости проезда. В необходимых случаях с разрешения органа, производящего вызов, могут быть оплачены расходы, вызванные пользованием воздушным транспортом (пп. 1 и 5 Инструкции, утв. Советом Министров РСФСР 19 апреля 1965 г., — СП РСФСР 1965 г. № 7, ст. 31).

§ 116. Расходы по найму жилого помещения, понесенные свидетелями, потерпевшими, экспертами, переводчиками и понятыми, вызываемыми в органы дознания, следствия или в суд, находящиеся вне места их постоянного жительства, возмещаются в размере 1 руб. в сутки в Москве и Ленинграде, 70 коп. — в республиканских (АССР), краевых, областных центрах, городах республиканского (АССР), краевого, областного подчинения и 50 коп. — во всех остальных местностях (пп. 1 и 5 той же Инструкции).

§ 117. Суточные этим лицам выплачиваются в размере 75 коп., а в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— в размере 1 руб. в сутки, с учетом времени нахождения в пути (пп. 1 и 5 той же Инструкции).

§ 118. Выплата суточных, расходов по проезду и найму жилого помещения в связи с явкой свидетелей, потерпевших, экспертов, переводчиков и понятых в органы дознания, предварительного следствия и суда производится вызвавшими их органами (ст. ст. 87 и 89 ГПК РСФСР; ст. 106 УПК РСФСР; п. 9 той же Инструкции).

7. Возмещение расходов работникам экспедиций, лицам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при подвижном характере работ в строительстве

§ 119. В целях компенсации повышенных расходов за время нахождения на полевых работах работникам партий, экспедиций, нефтеразведок, разведок, отрядов и других полевых организаций независимо от их ведомственной подчиненности выплачивается полевое довольствие. Размеры полевого довольствия, условия его выплаты и круг работников, которым выплачивается полевое довольствие, предусмотрены в соответствующих положениях, утвержденных Госкомтрудом и ВЦСПС.

Так, при выполнении полевых геологоразведочных и топографо-геодезических работ за все дни нахождения на полевых работах (со дня выезда по день возвращения в стационарную организацию) выплачивается полевое довольствие, исчисляемое в процентах к

должностному окладу (тарифной ставке) без учета районного коэффициента в следующих размерах: в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— 50%, а в остальных районах страны — 40%. Общий размер довольствия не должен превышать 2 р. 60 к. в сутки (пп. 2—4 Положения о выплате полевого довольствия работникам, занятым на геологоразведочных и топографо-геодезических работах, утв. 4 февраля 1960 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 4).

При выезде работника из «полевой организации» в командировку (включая управление, трест, контору) выплата ему полевого довольствия прекращается, а расходы, связанные с командировкой, возмещаются в соответствии с постановлениями об оплате служебных командировок (п. 10 Положения от 4 февраля 1960 г.).

§ 120. Работникам, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также при служебных поездках в пределах обслуживаемых ими участков, в возмещение расходов выплачивается надбавка в процентах к месячному должностному окладу или месячной тарифной ставке (без учета коэффициента и всякого рода доплат).

Надбавки выплачиваются в следующих размерах:

а) при разъездах, связанных с выполнением работ в пути,— 1,5%, а работникам, обслуживающим пассажирские поезда, следующие в местности Хабаровского, Приморского краев, Амурской области, районы Крайнего Севера и местности, приравненные к районам Крайнего Севера, а также работникам почтовых вагонов—3% в сутки;

б) работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер и при служебных поездках в пределах обслуживаемых участков, если они находятся в разъездах 12 и более дней в месяц,— 20% месячного должностного оклада (тарифной ставки), а если менее 12 дней в месяц — 1,5% месячного должностного оклада (тарифной ставки) в сутки.

Размер надбавки не может превышать 2 р. 60 к. в сутки (п. 1 Положения о порядке и размерах возмещения расходов работникам связи, железнодорожного, речного, автомобильного транспорта и шоссейных дорог, постоянная работа которых протекает в пути или имеет разъездной характер, а также в пределах обслуживаемых ими участков, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 16 декабря 1960 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 2, в ред. от 11 июня 1969 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 8).

Перечни профессий, должностей и категорий работников речного, автомобильного транспорта и шоссейных дорог, которым выплачиваются надбавки в соответствии с названным Положением, утверждены постановлениями Советов Министров союзных республик. В РСФСР соответствующий перечень утвержден постановлением от 21 июля 1961 г. (СП РСФСР 1961 г. № 21, ст. 92) с изменениями, внесенными постановлениями от 28 октября 1965 г. (СП РСФСР 1965 г. № 25, ст. 156), 21 мая 1968 г. (СП РСФСР 1968 г. № 9, ст. 45) и 13 августа 1971 г. (СП РСФСР 1971 г. № 15, ст. 119).

Выплата указанных надбавок исключает выплату суточных за то же время (п. 4 Положения от 16 декабря 1960 г.).

Однако при направлении этих работников в служебные командировки (§ 3) в местности, расположенные вне места их постоянной

работы и вне обслуживаемых ими участков, компенсации, предусмотренные постановлением СНК СССР от 19 июня 1940 г., должны выплачиваться на общих основаниях, поскольку за время командировки надбавка не начисляется (п. 7 Положения от 16 декабря 1960 г.).

§ 121. В целях компенсации повышенных расходов, связанных с частой передислокацией (перемещением) или оторванностью от постоянного места жительства в связи с большой протяженностью фронта работ, установлена выплата надбавки за подвижной характер работ для работников, непосредственно занятых на строительстве, реконструкции и капитальном ремонте объектов, перечисленных в п. 2 Положения о возмещении расходов, связанных с подвижным характером работ в строительстве, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 20 июня 1974 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 9).

Надбавка начисляется работникам, оплачиваемым по установленным окладам, в процентах к должностному окладу, а рабочим, оплачиваемым по тарифным ставкам, в процентах к месячной тарифной ставке присвоенного разряда в следующих размерах (без учета коэффициентов и доплат): в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, — 40%, а в остальных районах — 30%.

Общий размер надбавки не должен превышать 2 р. 60 к. в сутки (п. 3 Положения от 20 июня 1974 г.).

Работникам, выполняющим монтажные и наладочные работы и получающим надбавку в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 20 апреля 1959 г. (§ 85—103), надбавка за подвижной характер работ не выплачивается (п. 10 Положения от 20 июня 1974 г.).

При выезде работника в командировку за пределы района производства работ строительной организации (включая управление, трест) или на объекты строительства, хозяйства и производства, расположенные в пределах района производства работ организации, где выплата надбавки Положением от 20 июня 1974 г. не предусмотрена, выплата ему надбавки прекращается, а расходы, связанные с командировкой, оплачиваются в соответствии с постановлением Правительства СССР об оплате служебных командировок (п. 11 Положения от 20 июня 1974 г.).

ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ ПРИ ПЕРЕЕЗДЕ НА РАБОТУ В ДРУГУЮ МЕСТНОСТЬ

1. Перевод в другую местность по соглашению с работником и прием на работу в отъезд

§ 122. Под переводом в другую местность в ч. 3 ст. 116 КЗоТ РСФСР имеется в виду переход на постоянную работу в другой населенный пункт (город, поселок, село и т. п.), хотя бы вместе с предприятием, учреждением (ст. 13 Основ; ст. 25 КЗоТ РСФСР), что связано с необходимостью переезда.

Перевод в другую местность осуществляется только по пред-

варительному соглашению между администрацией предприятия и переводимым работником, с выплатой компенсаций, указанных ниже в § 124—145.

Об отличии перевода в другую местность от командировки см. комментарий к настоящей статье, § 9—11.

§ 123. Гарантии и компенсации при переводе на работу в другую местность предусмотрены постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. «О компенсациях и гарантиях при переводе, приеме вновь и направлении на работу в другие местности» (СЗ СССР 1931 г. № 68, ст. 453; 1935 г. № 44, ст. 363; 1938 г. № 7, ст. 45).

§ 124. Нормы, указанные в названном в § 123 постановлении, применяются во всех случаях, кроме тех, для которых установлены особые правила. Так, повышенные размеры компенсации предусмотрены для лиц, выезжающих по срочным трудовым договорам на работу в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к районам Крайнего Севера (см. комментарий к ст. 251 КЗоТ, § 24).

Специальными постановлениями регулируются размеры и порядок выплаты компенсаций лицам, выезжающим на работу в другую местность в связи с заключением трудового договора в порядке организованного набора рабочих (см. комментарий к настоящей статье, § 152—153).

Особо устанавливаются нормы компенсаций для работников, переводимых в другую местность в связи с проведением мероприятий по реорганизации органов управления народным хозяйством (см. комментарий к настоящей статье, § 154), а также для молодых рабочих, окончивших профессионально-технические училища и направленных для работы на предприятия и строительства вне места их постоянного жительства (§ 147).

Выплата компенсаций работникам, занятым на сезонных работах, и временным работникам при переводе их в другую местность производится по общим нормам, установленным трудовым законодательством (§ 125—128, 132—138).

§ 125. Работникам, которые переезжают в связи с переводом на другую работу, во всех случаях, кроме перевода их по собственной просьбе, администрация предприятия выплачивает:

а) стоимость проезда самого работника и членов его семьи и стоимость провоза имущества (§ 132—135);

б) суточные за время нахождения в пути (§ 136);

в) единовременное пособие на самого работника и на каждого переезжающего члена семьи (§ 138);

г) заработную плату (§ 140) (ст. 2 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

§ 126. Лицам, которые переезжают в связи с переводом их по собственной просьбе, указанные в § 125 компенсации могут выплачиваться по соглашению администрации с работником полностью или частично (ст. 3 того же постановления).

§ 127. Тем, кто переезжает в другую местность в связи с приемом их на работу в отъезд (вне места постоянного жительства), администрация предприятия выплачивает:

а) стоимость проезда самого работника и членов его семьи и стоимость провоза имущества (§ 132—135);

б) суточные за время нахождения в пути (§ 136).

Единовременное пособие на самого работника и членов семьи может выплачиваться этим работникам по соглашению сторон в размере, не свыше указанного в § 138.

Заработная плата за время до начала работы выплачивается этим работникам по соглашению сторон (ст. 4 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

§ 128. При переводе или приеме на работу, связанном с переездом в пределах одного и того же населенного пункта или на расстояние не свыше 25 км за чертой населенного пункта, администрация предприятия возмещает лишь фактические расходы по проезду самого работника и членов его семьи и по провозу имущества (ст. 6 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

По сложившейся практике указанное расстояние определяется между границами обоих населенных пунктов по кратчайшему маршруту с применением наиболее удобного из существующих в данной местности способов сообщения — железнодорожного, автомобильного, водного («Труд» 7 мая 1959 г.).

§ 129. На практике при переезде работника в другую местность в связи с избранием его на должность по конкурсу (например, в связи с избранием на должность научного сотрудника в научно-исследовательском учреждении) компенсации выплачиваются в соответствии со ст. 3 постановления ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (§ 126), если работник переходит на новое место работы в порядке перевода, или же в соответствии со ст. 4 того же постановления (§ 127), если работник принят на новое место работы после увольнения с прежнего места работы.

§ 130. Если работник переводится на работу на срок не более 1 года и семья с ним не переезжает, то по соглашению сторон вместо выплаты единовременного пособия ему могут возмещаться в течение всего времени работы повышенные расходы, вызываемые временным проживанием на новом месте. Размеры возмещения не могут превышать половины размера суточных, выплачиваемых при переводах (§ 136), т. е. не могут превышать 50 коп. в сутки (ст. 7 того же постановления).

§ 131. Для крупных ученых, направляемых Министерством высшего и среднего специального образования СССР или Академией наук СССР в научно-исследовательские учреждения и вузы союзных республик для чтения курсов лекций и оказания помощи в проведении конкретных научно-исследовательских работ на срок до 1 года, установлены иные нормы. Им выплачивается половина должностного оклада по временному месту работы и, кроме того, сохраняется заработная плата по основной должности на постоянном месте работы (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 мая 1962 г. — СП СССР 1962 г. № 7, ст. 57).

§ 132. Переводимому работнику возмещаются расходы по его переезду, проезду членов его семьи и провозу имущества.

При проезде по железной дороге оплачивается стоимость билетов и плацкарт в жестком вагоне. Если проезд по железной дороге продолжается свыше одних суток, то по соглашению сторон может оплачиваться стоимость билета в мягком вагоне.

При проезде по водным путям оплачивается стоимость билетов 2-го класса.

Проезд по шоссейным и грунтовым дорогам оплачивается по существующей в данной местности стоимости.

Провоз имущества оплачивается в размере фактически произведенных расходов, но в пределах до 240 кг — на самого работника и до 80 кг — на каждого переезжающего члена семьи.

В том случае, когда администрация предприятия полностью или частично предоставляет работнику средства передвижения в натуре, стоимость проезда и провоза имущества ею не оплачиваются (ст. 8 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

Если проезд работника и членов его семьи, а также провоз имущества осуществляются воздушным транспортом, на практике возмещаются расходы, не превышающие стоимости проезда и провоза багажа наземным транспортом, в пределах, установленных ст. 8 постановления ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г., поскольку законом не предусмотрена оплата стоимости проезда и провоза имущества самолетом. Исключение установлено для лиц, переводимых, направляемых или приглашаемых на работу в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к этим районам (см. комментарий к ст. 251 КЗоТ).

§ 133. Стоимость провоза имущества в контейнере на практике возмещается работнику в пределах не свыше стоимости провоза имущества (в количестве до 240 кг — на самого работника и до 80 кг — на каждого переезжающего члена семьи) независимо от того, как перевозится это имущество (малой скоростью, пассажирской скоростью, водным путем).

Например, работник, имеющий право на оплату провоза имущества в количестве 640 кг, перевозил имущество в контейнере грузоподъемностью 2000 кг и уплатил за это 100 руб. В данном случае работник имеет право на возмещение расходов в сумме 32 руб. $\left(\frac{100 \times 640}{2000}\right)$.

§ 134. Расходы переводимого работника по доставке имущества к станции (пристани) отправления, находящейся в пределах черты населенного пункта, возмещению не подлежат. Однако следует полагать, что в тех случаях, когда станция (пристань) отправления находится за чертой города, эти расходы (в части, падающей на расстояние от черты населенного пункта до станции или пристани) могут быть компенсированы в том же порядке, в каком компенсируются расходы переводимого работника в связи с переездом к месту работы по шоссейным и грунтовым дорогам («Труд» 18 ноября 1964 г.).

§ 135. Оправдательным документом, подтверждающим расходы на перевозку имущества, является железнодорожная накладная, выдаваемая получателю при выдаче груза, отправляемого малой скоростью, или копия багажной квитанции, заверенная станцией выдачи багажа. Расходы на перевозку имущества по железной дороге без предъявления оправдательных документов не возмещаются.

§ 136. За время нахождения в пути работнику выплачиваются суточные в размере $^1/_{30}$ должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы, но не больше 1 руб. за сутки. При этом день выезда и день прибытия считаются за 1 день (ст. 9 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

В связи с повышением минимума заработной платы размер суточных в настоящее время выплачивается во всех случаях в размере 1 руб. в сутки.

Таким образом, суточные при переводах по нормам исчисления их размера отличаются от таких же выплат при служебных командировках (см. комментарий к настоящей статье, § 31—43).

§ 137. Расходы, вызванные проживанием в гостинице в пунктах пересадки, работникам, переводимым в другую местность или принимаемым на работу в отъезд, особо не возмещаются.

§ 138. Единовременное пособие выплачивается на самого работника в размере его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы, а на каждого переезжающего члена семьи — в размере $^{1}/_{4}$ пособия самого работника (ст. 10 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

К членам семьи работника, на которых выплачиваются компенсации, относятся находящиеся на его иждивении и проживающие вместе с ним жена, муж, дети и родители (ст. 12 того же постановления). Здесь имеются в виду родители и дети самого работника (работницы), а не родители и не усыновленные дети его жены (мужа).

Приведенный перечень членов семьи, на которых выплачиваются компенсации, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Члены семьи работника считаются состоящими на его иждивении, если они находятся на его полном содержании или получают от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию.

По установившейся практике единовременное пособие при переезде на совершеннолетних членов семьи, имеющих самостоятельный заработок (стипендию) или получающих пенсию, выплачивается работнику только в тех случаях, когда доля заработка, падающего на каждого члена семьи (определяемая путем деления заработка главы семьи на всех членов семьи, совместно с ним проживающих, включая и его самого), составляет бóльшую сумму, чем самостоятельный заработок (стипендия) или пенсия члена семьи.

На жену (мужа) работника, оставляющую работу к моменту переезда самого работника в другую местность, единовременное пособие выплачивается во всех случаях.

§ 139. Стоимость проезда членов семьи и провоза их имущества, а также единовременное пособие на членов семьи выплачиваются лишь в том случае, если они переезжают в место нового жительства работника до истечения 1 года со дня его переезда (ст. 13 того же постановления).

Датой переезда следует считать день фактического приезда работника к месту новой работы вне зависимости от того, когда он приступил к работе, получил жилплощадь или был прописан в данной местности. Годичный срок, в течение которого выплачиваются указанные компенсации на членов семьи, исчисляется со дня фактического приезда работника до дня фактического приезда членов его семьи. Допустимо исчисление названного годичного срока со дня фактического предоставления работнику жилой площади в тех случаях, когда администрация, обязанная на основании действующего законодательства предоставить работнику, заключившему трудовой

договор, жилую площадь на него и членов его семьи, не выполняет в срок данного обязательства.

§ 140. За время нахождения в пути и еще за 6 дней для сборов в дорогу и устройства на новом месте работнику выплачивается заработная плата из расчета должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы (ст. 11 того же постановления).

Выплачиваемая переводимому работнику заработная плата за 6 дней не является пособием, а носит гарантийный характер и имеет строго целевое назначение — освободить работника от работы на этот срок (с сохранением заработка) для сборов в дорогу и на устройство на новом месте. Поэтому выплата заработной платы за эти дни может быть произведена лишь при условии, что работник фактически воспользовался своим правом освобождения от работы и действительно не работал в течение указанного срока (причем безразлично, использованы ли эти дни при сборах в дорогу, т. е. до отъезда, или по приезде на новое место работы). Если же работник непрерывно работал до самого отъезда и по приезде на новое место немедленно приступил к работе, то выплата за указанные дни ему не производится.

§ 141. Если заранее невозможно точно определить размер причитающихся работнику компенсационных сумм, то ему выдается до момента отъезда необходимый аванс на расходы по переезду.

Аванс на членов семьи работника выплачивается ко времени их фактического переезда (ст. 14 того же постановления).

§ 142. Все расходы по выплате компенсаций несет предприятие, в которое переводится или принимается работник (ст. 15 того же постановления).

§ 143. Действующее законодательство не ограничивает выплату компенсаций при неоднократных переводах одного и того же работника в другие местности (например, когда работник, переведенный в данную местность, затем в том же году вновь переводится в другую местность). Поэтому при каждом таком переводе работник имеет право получить соответствующие компенсационные выплаты.

§ 144. В случае неявки к месту назначения или отказа приступить к работе без уважительной причины работник обязан вернуть полностью суммы, выплаченные ему в связи с переездом.

Работник обязан также вернуть полностью эти суммы, если он до окончания срока, предусмотренного законом или обусловленного при переводе (или приеме), а при отсутствии определенного срока — ранее года работы уволился по собственному желанию или был уволен за нарушение трудовой дисциплины из того предприятия, куда он переведен или принят на работу.

Если работник не явился на работу или отказался приступить к работе по уважительной причине, он обязан вернуть выплаченные ему суммы за вычетом понесенных уже путевых расходов (ст. 16 того же постановления).

Следует полагать, что если работник обязан вернуть полученные в связи с переездом суммы в случае увольнения за нарушение трудовой дисциплины (пп. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ РСФСР; п. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР), то он обязан это сделать также и при увольнении в связи: с вступлением в силу приговора суда, которым данный работник осужден (кроме случаев условного осуждения) к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо

к иному наказанию, исключающему возможность продолжения прежней работы (п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР); совершением работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы (п. 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР); совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны администрации (п. 2 ст. 254 КЗоТ РСФСР), а также совершением работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы (см. комментарии к ст. ст. 29, 33 и 254 КЗоТ).

В указанных случаях администрация обязана взыскать с работника выплаченные ему в связи с переездом суммы (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Маслова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1962 г. № 8, стр. 7).

И наоборот, при расторжении срочного трудового договора работником вследствие нарушения администрацией принятых на себя по договору обязательств (ст. 32 КЗоТ РСФСР) понесенные работником расходы по переезду в другую местность подлежат возмещению (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 10 октября 1961 г. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1961 г. № 6, стр. 2).

§ 145. Работникам, которые переводятся на другую работу, во всех случаях, кроме перевода по их собственной просьбе, администрация обязана по приезде предоставить жилую площадь.

Членам семей этих работников жилая площадь предоставляется по соглашению сторон, если специальными законами (например, Указом Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г.— «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 890) не установлено обязательное предоставление им жилой площади (ст. 19 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

Работникам, которые переводятся по их собственной просьбе или принимаются на работу, и членам их семей жилая площадь предоставляется по соглашению сторон (ст. 20 того же постановления).

§ 146. Перевод не прерывает стажа работы, с которым для работника по действующим законам связаны какие-либо права (ст. 23 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

Подробнее о сохранении за переведенными работниками непрерывного стажа при назначении пособий и пенсий по государственному социальному страхованию см. комментарий к ст. 239 КЗоТ.

2. Направление на работу в другую местность молодых рабочих и специалистов по окончании учебного заведения

§ 147. В тот период времени, когда существовали ремесленные, железнодорожные училища и школы фабрично-заводского обучения (ФЗО), было установлено, что молодым рабочим, окончившим ремесленные и железнодорожные училища, а также школы фабрично-заводского обучения (ФЗО) и направленным для работы на предприятия и строительства вне места их постоянного жительства, этими предприятиями и строительствами оплачивается стоимость проезда до места работы, провоза багажа и суточные за время нахождения

в пути из расчета 75 коп. в день (ст. 3 пост. СНК СССР от 31 марта 1941 г. и распоряжение Совета Министров СССР от 24 марта 1947 г.— «Труд» 15 июня 1949 г.).

В настоящее время в связи с реорганизацией школ фабрично-заводского обучения, ремесленных, железнодорожных училищ и ряда других профессиональных учебных заведений в профессионально-технические училища, а также в связи с созданием технических училищ для подготовки квалифицированных рабочих из числа молодежи, окончившей средние общеобразовательные школы, указанные выше нормы компенсаций применяются в отношении молодых рабочих, окончивших эти училища и направленных для работы на предприятия и стройки вне места их постоянного жительства («Экономическая газета» № 43, октябрь 1968 г.).

По прибытии на предприятие молодым рабочим выдается аванс в размере 30 руб. с удержанием из заработной платы в течение 6 месяцев (п. «б» ст. 3 пост. Совета Министров СССР от 29 января 1947 г.— «Труд» 23 сентября 1950 г.).

В некоторых отраслях народного хозяйства при переезде семьи молодого рабочего оплачивается стоимость проезда членов семьи и провоза багажа (п. «г» ст. 3 пост. Совета Министров СССР от 19 февраля 1949 г.— «Труд» 15 июня 1949 г.).

Выпускникам профессионально-технических училищ, направляемым для работы в строительно-монтажные организации строительных министерств, Министерства энергетики и электрификации СССР, Министерства мелиорации и водного хозяйства СССР и Министерства газовой промышленности, при назначении на работу в другую местность компенсации выплачиваются наравне с оканчивающими высшие и средние специальные учебные заведения (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 января 1968 г.— «Решения Партии и Правительства по хозяйственным вопросам 1917—1967 гг.», т. 6, Политиздат, 1968, стр. 656).

О нормах компенсации, установленных для молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения, см. § 148.

§ 148. Молодым специалистам, которые переезжают в связи с направлением их на работу по окончании высшего или среднего специального учебного заведения, выплачивается:

а) стоимость проезда самого работника и членов его семьи, а также стоимость провоза имущества (по нормам, приведенным в § 132—134); при пользовании воздушным транспортом возмещается стоимость билетов на самолет (пост. Совета Министров СССР от 24 сентября 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 22, ст. 158);

б) суточные за время нахождения в пути (в размере, указанном в § 136);

в) единовременное пособие на самого работника — в размере $^1/_2$ его месячного должностного оклада (тарифной ставки) по месту работы, а на каждого переезжающего члена семьи — в размере $^1/_4$ пособия самого работника (ст. 5 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

Заработная плата за время нахождения в пути и еще за 6 дней для сборов в дорогу и устройства на новом месте указанным выше лицам не выплачивается.

Компенсации, причитающиеся молодым специалистам в связи с направлением на работу в другие местности, относятся на счет тех предприятий, в которые они направлены (ст. 15 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.), а выплачиваются теми учебными заведениями, которые молодые специалисты окончили (пост. СНК СССР от 18 января 1941 г. «О порядке расчетов наркоматов (ведомств) с вузами и техникумами по расходам на отправку молодых специалистов на место работы» — СП СССР 1941 г. № 4, ст. 62; п. 36 Положения о персональном распределении молодых специалистов, окончивших высшие и средние специальные учебные заведения, утв. Министерством высшего и среднего специального образования СССР 18 марта 1968 г.,— «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 6, стр. 7).

Молодым специалистам, направляемым на работу в районы Крайнего Севера и местности, приравненные к районам Крайнего Севера, единовременное пособие на самого работника и на переезжающих с ним членов семьи выплачивается в повышенных размерах (см. комментарий к ст. 251 КЗоТ).

§ 149. Молодым специалистам администрация предприятия обязана по приезде предоставить жилую площадь. Членам семей этих работников жилая площадь предоставляется по соглашению сторон, если специальными законами не установлено обязательное предоставление им жилой площади (ст. 19 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.).

Молодые специалисты, направляемые на работу в учреждения просвещения, культуры, здравоохранения, торговли, суда и прокуратуры, при отсутствии ведомственной жилой площади обеспечиваются жилой площадью местными Советами депутатов трудящихся по ходатайствам соответствующих учреждений и организаций (п. 34 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения).

§ 150. Молодой специалист обязан вернуть полностью суммы, выплаченные ему в связи с переездом по окончании учебного заведения, в следующих случаях:

а) если он не явился к месту работы или отказался приступить к работе без уважительных причин;

б) если он ранее 3 лет работы по назначению уволился по собственному желанию или был уволен за нарушение трудовой дисциплины.

Молодой специалист, который по уважительной причине не явился на работу или отказался приступить к работе, обязан вернуть выплаченные ему суммы за вычетом понесенных уже путевых расходов.

Суммы, выплаченные молодым специалистам, не приступившим к работе на предприятиях в связи с призывом в Советскую Армию, не взыскиваются, а относятся на расходы этих предприятий (п. 37 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения).

§ 151. Лицам, окончившим аспирантуру с защитой диссертации, а также лицам, имеющим до поступления в аспирантуру опыт практической работы не менее 2 лет, независимо от защиты диссертации при направлении их на работу в другие местности выплачиваются компенсации, установленные ст. 2 постановления ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (§ 125).

Лицам, не имеющим до поступления в аспирантуру опыта практической работы и не защитившим диссертации, выплачиваются компенсации, установленные ст. 5 названного постановления ЦИК и СНК СССР (§ 148).

Указанные компенсации выплачиваются специалисту, окончившему аспирантуру за счет предприятия, в которое он направлен на работу. Окончательный расчет по переезду со специалистом производится по прибытии его к месту работы и после представления авансового отчета (п. 26 Положения о распределении лиц оканчивающих аспирантуру с отрывом от производства, утв. пост. Госкомитета Совета Министров СССР по науке и технике от 20 февраля 1970 г., — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1970 г. № 9).

О размере компенсационных выплат лицам, направленным после окончания аспирантуры в районы Крайнего Севера и местности, приравненные к районам Крайнего Севера, см. комментарий к ст. 151 КЗоТ.

3. Иные случаи переезда на работу в другую местность

§ 152. При переезде в другую местность в связи с заключением трудового договора в порядке организованного набора на определенный срок (см. комментарий к п. 2 ст. 17 КЗоТ) работнику выплачиваются следующие компенсации:

а) возмещаются расходы по проезду самого работника и членов его семьи к месту работы и по провозу их багажа по нормам, установленным в ст. 8 постановления ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (§ 132). К членам семьи рабочего, на которых возмещаются названные расходы, относятся жена (муж), дети и родители обоих супругов (пп. 47—48 Инструкции о порядке проведения организованного набора рабочих, утв. приказом Госкомитета Совета Министров РСФСР по использованию трудовых ресурсов от 20 марта 1970 г., — «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», «Юридическая литература», 1972, стр. 616);

б) суточные за время нахождения в пути в размере 1 р. 50 к. в сутки при заключении договора о работе на предприятиях Урала, Сибири, Дальнего Востока и Крайнего Севера и в размере 1 руб. в сутки — на предприятиях остальных местностей (п. 10 пост. Совета Министров СССР от 21 мая 1947 г.— сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», стр. 600);

в) единовременное безвозвратное пособие:

в размере 200 руб.— при заключении договоров на 2 года для работы в комбинате «Тувакобальт», на лесозаготовительных, лесосплавных, лесоперевалочных предприятиях и в химлесхозах Министерства лесной и деревообрабатывающей промышленности СССР, расположенных в Архангельской, Пермской, Кировской, Свердловской, Томской, Кемеровской, Иркутской, Мурманской областях, Коми АССР, Карельской и Бурятской АССР, Красноярском крае и в районах Дальнего Востока, в строительно-монтажных организациях районов Севера (Архангельская область, Коми АССР и Карельская АССР), Дальнего Востока, Сибири, Урала, Казахской ССР, Туркменской ССР, Таджикской ССР, а также Каракалпакской АССР, Сурхандарьинской и Кашкадарьинской областей Узбекской ССР;

в размере 100 руб. — при заключении договора на 2 года для работы на предприятиях и стройках Министерства лесной и деревообрабатывающей промышленности СССР, в морских торговых портах Дальнего Востока Министерства морского флота СССР;

в размере 50 руб. — при заключении договора на 1 год для работы на предприятиях лесной промышленности Карельской АССР, Коми АССР, Архангельской и Вологодской областей, леспромхозах Дальнего Востока;

в размере 60 руб.— при заключении договора на 2 года для работы на предприятиях Урала, Сибири и Дальнего Востока, кроме названных выше;

в размере 30 руб.— при заключении договора на 1 год для работы на предприятиях Урала и Сибири;

в размере 15 руб. — при заключении договора на 1 год для работы на остальных предприятиях и стройках, кроме названных выше.

При заключении такого договора на 2 года размер пособия увеличивается вдвое (сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», стр. 657—659).

Установлен следующий порядок выплаты единовременного безвозвратного пособия рабочим, направляемым по договорам организованного набора для постоянной работы:

пособие в размере до 100 руб. выплачивается в два срока: первая половина — по прибытии рабочего на предприятие (стройку) и вторая — по истечении 2 месяцев работы;

пособие в размере 100 руб. выплачивается в три срока: 40% — по прибытии рабочего на предприятие (стройку); 30% — по истечении 2 месяцев работы и остальные 30% — после 6 месяцев работы по договору. Рабочим, выезжающим со своими семьями, органы по использованию трудовых ресурсов выплачивают аванс в размере 50% от общей суммы пособия. Остальные 50% пособия выплачиваются предприятием (стройкой) по прибытии рабочего к месту работы;

пособие в размере 200 руб. выплачивается одиноким рабочим в четыре срока: 20% — по прибытии рабочего на предприятие; 15% — по истечении 2 месяцев работы; 15% — по истечении 6 месяцев работы и остальные 100 руб.— по истечении 2 лет работы на предприятии. Рабочим, выезжающим вместе со своими семьями, аванс в размере 25% выплачивается (через местное управление или отдел по использованию трудовых ресурсов) при заключении трудового договора, 25% выплачивается предприятием (строительством) по прибытии к месту работы, а остальные 100 руб.— по истечении 2 лет работы на предприятии.

При внутриобластном наборе, когда рабочие направляются непосредственно на предприятие (стройку), минуя сборный пункт, единовременное безвозвратное пособие выплачивается самим предприятием (стройкой) всем без исключения рабочим в указанном выше порядке (п. 42 Инструкции от 20 марта 1970 г. № 16 — сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», стр. 615—616).

Единовременное пособие на членов семьи, как правило, не выплачивается.

§ 153. Предприятия оплачивают рабочему стоимость обратного проезда к месту постоянного жительства в тех случаях, когда администрация освобождает рабочего от работы в связи с сокращением потребности в рабочих (см. комментарий к п. 1 ст. 33 КЗоТ), а также

когда по истечении обусловленного договором срока договор на новый срок администрацией или рабочим не возобновляется (сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», стр. 625).

§ 154. Для работников, высвобождаемых из аппарата управления в связи с осуществлением мероприятий по совершенствованию организации управления промышленностью и другими отраслями народного хозяйства, проводимых в соответствии с решениями Правительства СССР, предусмотрены следующие гарантии и компенсации:

а) сохраняется за работниками, переводимыми из аппарата управления непосредственно на производство и не имеющими производственной квалификации, на время обучения последних на курсах, в школах по подготовке работников производственных профессий, а также на время индивидуального и бригадного обучения и повышения квалификации средняя заработная плата, получаемая ими по прежнему месту работы, на срок не свыше 3 месяцев;

б) выдается работникам, переводимым на работу в другую местность, единовременное пособие в размере 2-месячных должностных окладов, а работникам, переводимым на работу в районы Крайнего Севера и в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, а также в районы Урала, Сибири, Дальнего Востока и Казахстана, — в размере 3-месячных окладов. Выплачивается на каждого переезжающего члена семьи единовременное пособие в размере четверти пособия, выдаваемого работнику, а также оплачивается стоимость проезда к новому месту работы самого работника и членов его семьи и стоимость провоза имущества. За время нахождения в пути к месту новой работы работнику выплачивается заработная плата и суточные (пост. Совета Министров СССР от 27 февраля 1970 г.— СП СССР 1970 г. № 4, ст. 30; пост. Совета Министров СССР от 3 сентября 1970 г.— СП СССР 1970 г. № 16, ст. 127).

Статья 117 КЗоТ РСФСР. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих рабочим и служащим

Рабочие и служащие, использующие свои инструменты для нужд предприятия, учреждения, организации, имеют право на получение компенсации за износ (амортизацию) своих инструментов.

Размер и порядок выплаты этой компенсации определяется администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с рабочим или служащим и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, если размер и порядок выплаты компенсации не установлен в централизованном порядке.

§ 1. В связи с огромными успехами в развитии народного хозяйства использование на производстве инструмента, принадлежащего работнику, является редким исключением. Практически это имеет место в некоторых случаях при выполнении работ на строительстве, при использовании музыкальных инструментов и т. д.

§ 2. Вопрос о размере компенсации за изнашивание инструмента (приспособления), сроках ее выплаты решается по соглашению администрации с работником и фабзавместкомом. При этом на практике, как правило, размер компенсации устанавливается в процентном отношении к стоимости данного инструмента (приспособления)

по ценам государственной торговли и в соответствии с нормальным сроком его изнашивания.

При порче или поломке инструмента (приспособления), принадлежащего работнику, ему возмещается фактически израсходованная на починку сумма или стоимость инструмента (приспособления) по государственным ценам.

Причитающаяся работнику компенсация за использование инструмента (приспособления) выдается одновременно с заработной платой.

Спор по вопросу о компенсации за изнашивание инструмента (приспособления) решается в общем порядке рассмотрения трудовых споров (см. ст. 204 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

Указанный выше порядок компенсации за амортизацию инструмента (приспособления) применяется, в частности, в строительных организациях.

§ 3. В некоторых ведомствах установлены единый порядок и единые нормы выплаты компенсаций за износ (амортизацию) инструментов. Так, Министерством культуры СССР по согласованию с ВЦСПС и Министерством финансов СССР утверждены Единые нормы компенсаций, подлежащих выплате музыкантам-исполнителям за пользование собственными инструментами. Эти нормы в соответствии с распоряжением Совета Министров СССР от 25 октября 1948 г. являются обязательными для всех учреждений и предприятий, применяющих труд музыкантов-исполнителей, независимо от ведомственной их принадлежности и подчиненности («Справочник по вопросам оплаты и охраны труда работников культуры и искусства», Профиздат, 1964, стр. 110—112).

§ 4. Директорам совхозов разрешено выделять бесплатно горючее и смазочные материалы для мотоциклов, используемых специалистами сельского хозяйства для служебных поездок (п. 10 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 апреля 1962 г. «О повышении роли агрономов, зоотехников и других специалистов сельского хозяйства в развитии колхозного и совхозного производства» — «Справочник партийного работника», вып. 4, 1963, стр. 340).

В отношении автомашин таких льгот не предусмотрено («Экономическая газета» № 47, ноябрь 1971 г.).

Статья 49 Основ. Гарантии при возложении на рабочих и служащих материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своей месячной тарифной ставки (оклада).

Материальная ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба, допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Союза ССР.

Возмещение ущерба в размере, предусмотренном частью первой настоящей статьи, производится при наличии письменного согласия работника, по распоряжению администрации предприятия, учрежде-

ния, организации путем удержания из заработной платы. Распоряжение администрации об удержании может быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного работником ущерба. При отсутствии письменного согласия работника удержание не производится и вопрос о возмещении ущерба рассматривается, по заявлению администрации, районным (городским) народным судом.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд [1].

Статья 118 КЗоТ РСФСР. Ограничение материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации.

Материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, возлагается на рабочего или служащего при условии, если ущерб причинен по его вине. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка рабочего или служащего (статьи 119 и 120).

При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб; не полученные доходы не учитываются.

Недопустимо возложение на рабочего или служащего ответственности за такой ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственно-хозяйственного риска.

§ 1. Статья 118 КЗоТ РСФСР конкретизирует ч. 1 ст. 49 Основ. Важнейшие положения о материальной ответственности рабочих и служащих предусмотрены в ст.ст. 49, 93 и 106 Основ, конкретизированных в ст.ст. 118—123, 215 и 255 КЗоТ РСФСР и в соответствующих статьях КЗоТ других союзных республик.

Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому законодательству заключается в обязанности возмещать имущественный ущерб, причиненный по их вине предприятию или учреждению, в котором они работают. Эта ответственность наступает независимо от привлечения работника к дисциплинарной, а в случае совершения преступления — к уголовной ответственности.

Материальную ответственность рабочих и служащих за имущественный ущерб, причиненный предприятию (см. комментарий к ст. 118 КЗоТ), необходимо отличать от других мер материального воздействия: лишения или уменьшения премии (см. комментарий к ст. 83 КЗоТ), лишения вознаграждения по итогам годовой работы предприятия (см. комментарий к ст. 84 КЗоТ), перевода на нижеоплачиваемую работу (см. комментарий к ст. 135 КЗоТ), денежных начетов, а также от взыскания излишне полученных денежных сумм (см. комментарий к ст. 124 КЗоТ).

---

[1] Помимо соответствующих статей Основ и КЗоТ следует руководствоваться Положением о материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, утвержденным Указом Президиума Верховного Совета СССР от 13 июля 1976 г. («Ведомости Верховного Совета СССР», 1976, № 29, ст. 427). Указанное Положение в настоящем Комментарии не приводится.

Правильное применение законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих «имеет важное значение в обеспечении бережного отношения к социалистической собственности, укреплении трудовой дисциплины, повышении эффективности общественного производства, а также в охране трудовых прав рабочих и служащих» (пост. № 5 Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 4).

Законодательство о труде содержит нормы, устанавливающие материальную ответственность не только работника перед предприятием, но и предприятия перед работником (см. комментарий к ст. ст. 99, 159 и 214 КЗоТ).

§ 2. В КЗоТ УССР, Узбекской ССР и Таджикской ССР аналогичная статья отсутствует.

В КЗоТ УССР (ст. 130) предусмотрены «Общие основания и условия материальной ответственности», согласно которым: «Рабочие и служащие несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей.

При возложении материальной ответственности права и законные интересы рабочих и служащих гарантируются путем установления ответственности лишь за прямой действительный ущерб, только в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, если такой ущерб причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездействием) рабочего или служащего.

При наличии указанных оснований и условий материальная ответственность может быть возложена независимо от привлечения рабочего или служащего к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

На рабочих и служащих не может быть возложена ответственность за ущерб, относящийся к категории нормального производственно-хозяйственного риска, а также за не полученные предприятием, учреждением, организацией доходы и за ущерб, причиненный работником, находившимся в состоянии крайней необходимости».

В КЗоТ Таджикской ССР (ст. 118) предусмотрены: «Условия возложения на рабочих и служащих материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации». Согласно ч. 1 этой статьи «рабочие и служащие могут быть привлечены к материальной ответственности за имущественный ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при наличии вины в действиях работника, противоправности его поведения и причинной связи между поведением рабочего и служащего и наступившим ущербом».

КЗоТ УССР (ст. 131), Киргизской ССР (ст. 132) и Молдавской ССР (ст. 130), конкретизируя ст. 53 Основ, предусматривают обязанность администрации предприятия создать надлежащие условия для сохранности вверенных рабочим и служащим товарно-материальных ценностей.

КЗоТ УССР (ст. 138) установил, что «для возложения на рабочего или служащего материальной ответственности за ущерб администрация предприятия, учреждения, организации должна доказать наличие условий, предусмотренных статьей 130 Кодекса».

§ 3. Статья 118 КЗоТ РСФСР определяет круг лиц, на которых возлагается материальная ответственность по нормам трудового законодательства, размер ущерба, подлежащего возмещению, и условия наступления этой ответственности.

Правила, содержащиеся в ст. 118 КЗоТ, имеют общее значение и применяются во всех случаях возмещения ущерба. Материальная ответственность по нормам трудового законодательства, как правило, ограничивается определенной частью заработка причинителя ущерба (см. комментарий к ст. 119 КЗоТ).

§ 4. Материальная ответственность по нормам трудового законодательства возлагается на рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, с которым они состоят в трудовых отношениях.

Применение норм гражданского законодательства к указанным случаям причинения ущерба является неправильным. В ст. 2 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик (ст. 2 ГК РСФСР) имеется прямое указание на то, что трудовые отношения регулируются трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора после причинения ущерба не освобождает работника от обязанности возместить ущерб в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

§ 5. Ущерб может быть причинен предприятию совместными действиями нескольких лиц, одни из которых являются его работниками, а другие не состоят с ним в трудовых отношениях. В этом случае первые несут ответственность по нормам трудового, а вторые по нормам гражданского законодательства.

Однако если последние лица при причинении материального ущерба данному предприятию исполняли трудовые обязанности перед другим предприятием, то вначале должен быть рассмотрен вопрос о распределении ответственности между этими предприятиями по нормам гражданского законодательства (ст. 88 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. 445 ГК РСФСР), а затем каждое из этих предприятий вправе поставить вопрос об ответственности своих работников по нормам трудового законодательства. Одновременное привлечение к материальной ответственности по нормам трудового законодательства как работников данного предприятия, так и работников другого предприятия законом не предусмотрено.

§ 6. Члены колхоза за ущерб, причиненный колхозу, несут материальную ответственность по нормам устава данного колхоза, принятого в соответствии с Примерным уставом колхоза (утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР 28 ноября 1969 г.,— СП СССР 1969 г. № 26, ст. 150) и других специальных актов.

§ 7. Военнослужащие, призванные на учебные сборы, военнообязанные, а также начальствующий и рядовой состав Министерства внутренних дел СССР за ущерб, причиненный государству при исполнении служебных обязанностей, несут материальную ответствен-

ность на основании Положения, утвержденного Указом Президиума Верховного Совета СССР от 23 мая 1966 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1966 г. № 24, ст. 444).

§ 8. Работники ведомственной военизированной охраны, за исключением личного состава ведомственной военизированной охраны Министерства путей сообщения СССР, Министерства морского флота СССР и Министерства гражданской авиации СССР, несут материальную ответственность по нормам трудового законодательства (п. 10 Типового положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 14 марта 1961 г.; см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 26 мая 1972 г. по иску Суворова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 9, стр. 1).

По этим же нормам материальная ответственность возлагается на работников вневедомственной охраны при органах милиции и профессиональной пожарной охраны.

§ 9. Лица, отбывающие по приговору суда исправительные работы без лишения свободы (ст. 25 Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. 27 УК РСФСР), а равно приговоренные к лишению свободы условно с обязательным привлечением к труду (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12 июня 1970 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1970 г. № 24, ст. 204), несут материальную ответственность за ущерб, причиненный предприятию, где они работают, по нормам трудового законодательства.

§ 10. Материальная ответственность рабочих и служащих наступает лишь за прямой действительный ущерб при наличии следующих обязательных условий:

а) противоправности поведения работника;

б) причинной связи между действием (или бездействием) работника и ущербом;

в) вины работника в причинении ущерба своим действием или бездействием.

§ 11. При определении размера ущерба учитывается только прямой действительный ущерб. Он состоит в утрате, ухудшении, понижении ценности имущества, принадлежащего предприятию, или в необходимости для предприятия произвести непроизводительные затраты.

Не возмещаются неполученные доходы, т.е. прибыль, которую предприятие могло бы получить, но не получило в результате неправильных действий своих работников.

Отсутствует у предприятия действительный ущерб, если при инвентаризации были допущены ошибки в оприходовании ценностей, но они имеются в наличии.

Определение размера прямого действительного ущерба относится к компетенции администрации предприятия.

§ 12. Противоправным является такое поведение (действие или бездействие) работника, когда он не исполняет или неправильно исполняет свои трудовые обязанности, установленные законами, постановлениями правительства, правилами внутреннего трудового распорядка, приказами и распоряжениями администрации.

Статья 118 КЗоТ не допускает возложения на работника ответственности за ущерб, «который может быть отнесен к категории

нормального производственно-хозяйственного риска». Например, работник не должен нести ответственности за ущерб, происшедший при изыскании и опробовании новых, оправданных в данных условиях технических приемов работы, если эти мероприятия проводились в установленном порядке.

Нормальный производственно-хозяйственный риск может быть как в сфере производства, так и в сфере обращения ценностей.

§ 13. Рабочие и служащие несут материальную ответственность лишь за причиненный ими ущерб. Это означает, что ответственность наступает только за такой ущерб, который явился объективным последствием действия (бездействия) работника.

Рабочие и служащие несут материальную ответственность за ущерб: а) причиненный ими непосредственно тому предприятию, где они работают; б) возникший у предприятия в связи с возмещением им ущерба, причиненного его работниками третьим лицам.

Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен предприятием, то на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб в пределах, предусмотренных законом (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 14. В ст. 118 КЗоТ указывается, что материальная ответственность «возлагается на рабочего или служащего при условии, если ущерб причинен по его вине». Работник признается виновным, если противоправное деяние совершено им умышленно или неосторожно. Для умысла характерным является то, что работник предвидел вредоносные последствия своего поведения и желал или сознательно допускал наступление этих последствий. Неосторожность работника, повлекшая ущерб, выражается большей частью в недостаточной предусмотрительности при исполнении трудовых обязанностей, когда работник или не предвидел отрицательных последствий своего действия или бездействия (хотя и должен был их предвидеть), или легкомысленно надеялся их предотвратить. За ущерб, наступивший случайно при отсутствии вины работника, последний ответственности не несет.

§ 15. По общему правилу обязанность доказать факт причинения предприятию прямого действительного ущерба (§ 10), а также наличие указанных условий (§ 11—13) возлагается на администрацию предприятия.

§ 16. На практике иногда допускаются ошибки при оценке фактических обстоятельств, позволяющих возлагать материальную ответственность на рабочих и служащих. Так, администрация одного из учреждений отнесла за счет работника возможный для учреждения ущерб в виде стоимости излишней переписки, затеянной этим работником. Или же руководитель торговой организации издал приказ о взыскании с заведующего магазином ущерба, который мог наступить вследствие непринятия этим работником своевременных мер к завозу товара в магазин. Эти распоряжения были опротестованы прокуратурой как противоречащие закону.

Очевидно, что устранение отмеченных выше нарушений должно обеспечиваться иными средствами и прежде всего средствами дисциплинарного и общественного воздействия. Необходимо подчеркнуть, что установленная законом материальная ответственность рабочих и служащих не имеет характера штрафа как меры наказания в отношении лица, нарушившего установленный порядок работы.

Статья 119 КЗоТ РСФСР. Гарантии при установлении размеров материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации

За ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей, рабочие и служащие, по вине которых причинен ущерб, несут материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более одной трети своей месячной тарифной ставки (оклада).

Материальная ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве Союза ССР.

§ 1. Части 1 и 2 ст. 119 КЗоТ РСФСР дословно воспроизводят соответственно части 1 и 2 ст. 49 Основ.

§ 2. Трудовое законодательство предусматривает два основных вида материальной ответственности рабочих и служащих: ограниченную и полную.

При ограниченной материальной ответственности работник возмещает ущерб в заранее установленных пределах. Как правило, высшим пределом является определенная часть тарифной ставки (оклада) или заработка работника (ст. ст. 119 и 120 КЗоТ). В некоторых случаях материальная ответственность рабочих и служащих ограничивается определенной частью причиненного ущерба (см. § 9).

При полной материальной ответственности ущерб подлежит возмещению в полном объеме без каких-либо ограничений (см. комментарий к ст. 121 КЗоТ).

§ 3. Часть 1 ст. 119 КЗоТ ограничивает материальную ответственность работника $^1/_3$ его тарифной ставки (оклада). Это — основной предел материальной ответственности рабочих и служащих. Он применяется во всех случаях, кроме тех, когда законодательством прямо предусмотрены иные пределы ответственности.

Следовательно, если в нормативных актах говорится в общей форме о возложении материальной ответственности на работников определенной категории (без указания предела ответственности), то они несут ответственность в пределах $^1/_3$ тарифной ставки (оклада). Такова, например, ответственность главного (старшего) бухгалтера за невыполнение или недобросовестное выполнение своих обязанностей, если это повлекло возникновение ущерба (п. 24 Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 6 ноября 1964 г.— СП СССР 1964 г. № 23, ст. 140).

Часть 2 ст. 119 КЗоТ отсылает к законодательным актам Союза ССР, допускающим материальную ответственность свыше $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада), но не более полного размера причиненного ущерба.

§ 4. Ограниченная материальная ответственность рабочих и служащих в указанных выше пределах определяется исходя из тарифной ставки, получаемой им на день обнаружения ущерба (п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Для работников, получающих сдельную заработную плату, предельный размер материальной ответственности исчисляется из сдельной тарифной ставки данного работника, а для получающих повременную заработную плату — из повременной тарифной ставки или должностного оклада работника. Таким образом, не должны приниматься во внимание вознаграждение за сверхурочную работу, премии, вознаграждение по итогам годовой работы, а также всякого рода надбавки и доплаты к заработной плате, кроме тех случаев, когда сама надбавка включена в тарифную ставку или оклад работника.

§ 5. Статья 119 КЗоТ не содержит перечня случаев причинения ущерба, за которые предусмотрена материальная ответственность в пределах $^1/_3$ тарифной ставки (оклада) работника. Вместе с тем, как показывает практика, наиболее типичными случаями причинения ущерба, за которые наступает материальная ответственность работника в указанном пределе, являются:

а) повреждение имущества предприятия, за исключением имущества, выданного в пользование работнику;

б) недобор денежных сумм, утрата документов, полное или частичное обесценение документов, необходимость для предприятия произвести излишние или штрафные выплаты.

К имуществу предприятия относятся, например, заводское оборудование (станки, механизмы и т. п.), а также автомашины, мотоциклы и другие средства транспорта.

Под «недобором» денежных сумм следует понимать неполное получение предприятием причитающихся ему (в связи с осуществлением хозяйственной деятельности) поступлений из-за небрежного отношения работника к своим обязанностям.

Материальная ответственность за утрату документов наступает только при условии, что сам утраченный документ не может быть восстановлен в необходимый срок, а его отсутствие наносит предприятию прямой действительный ущерб.

Действительный ущерб в связи с «обесценением документов» возникает, например, в результате пропуска предприятием срока исковой давности и невозможности в связи с этим для него взыскания по документам, подтверждающим наличие задолженности, денежных сумм с предприятия-должника.

«Обесцененным документом» следует считать и ненадлежаще составленный акт на приемку продукции, из-за дефектности которого предприятию отказано во взыскании с поставщика суммы выявленной недостачи (например, п. 8 приказа по Наркомторгу СССР от 28 июня 1943 г.— «Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, ст. 94).

К этой же категории относится ущерб, возникший по вине штатных работников профсоюзных органов в связи с непринятием необходимых мер к своевременному использованию путевок в дома отдыха и санатории (п. 42 Инструкции, утв. пост. Президиума ВЦСПС от 5 октября 1962 г., — «Социальное страхование в СССР», Профиздат, 1971, стр. 149).

§ 6. Работники железных дорог (а также работники предприятий, являющихся клиентами железных дорог) несут имущественную ответственность перед предприятием, где они работают, за простой железнодорожных вагонов при погрузочно-разгрузочных операциях,

если он произошел вследствие их нераспорядительности или невыполнения распоряжений администрации. Такую ответственность (установленную в размере действительного ущерба, но не более 1/3 месячной тарифной ставки) работники несут в случаях, если простой вагонов произошел по их вине и повлек ущерб для предприятия, в котором они работают, например, при порче грузов, оплате простоя вагонов, оплате за хранение груза сверх установленных сроков хранения (ст. ст. 1 и 2 пост. Наркомтруда СССР от 24 августа 1931 г. — «ИНКТ» 1931 г. № 25).

Таким образом, в данном случае речь идет о возмещении работниками ущерба как непосредственно причиненного предприятию, где они работают, так и возникшего у предприятия в связи с возмещением им ущерба, причиненного по вине его работников, третьим лицам.

§ 7. Ограниченная материальная ответственность работника в порядке регресса в пределах 1/3 тарифной ставки (оклада) наступает также и в других случаях возникновения по вине этого работника убытков у предприятия, например, когда:

а) фабзавместком выносит обязательное для администрации постановление о возмещении предприятием бюджету государственного социального страхования в бесспорном порядке расходов на выплату пособия по временной нетрудоспособности в связи с увечьем или профессиональным заболеванием рабочего или служащего, явившимся результатом нарушения администрацией правил охраны труда или техники безопасности (п. 21 Положения о правах фабзавместкома, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г.,— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382; подробнее см. комментарии к ст.ст. 159 и 230 КЗоТ);

б) предприятие оплатило работнику за время вынужденного прогула, вызванного задержкой расчета (ст. 99 КЗоТ);

в) предприятие, по вине которого произошла задержка в оформлении пенсии работнику (п. 141 Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 — СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86), возместило ему причиненный ущерб (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 29 января 1971 г. по иску Шабалдиной — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 9, стр. 2).

§ 8. Регрессные иски предприятий о возмещении материального ущерба, причиненного источником повышенной опасности, предъявляемые администрацией к работникам, не подлежат удовлетворению если вина работников не установлена (см., например, пост. Президиума Московского областного суда по иску автохозяйства к Калганову — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 5, стр. 13).

Владелец источника повышенной опасности отвечает за вред, причиненный этим источником, и при отсутствии своей вины (ст. 90 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. 454 ГК РСФСР).

Не признается владельцем источника повышенной опасности и не несет ответственности за вред перед потерпевшим лицо, управлявшее источником повышенной опасности в силу трудовых отношений с владельцем этого источника (шофер, машинист, рабочий на станке и т. п.) (п. 5 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 23 октября

1963 г. «О судебной практике по искам о возмещении вреда» — «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР, 1924—1970 гг.», М., 1970, стр. 111—112).

Если работник виновен в причинении ущерба при исполнении трудовых обязанностей, но в его действиях отсутствуют признаки состава преступления (см. комментарий к ст. 121 КЗоТ), то за этот ущерб указанный работник несет материальную ответственность в размере не свыше $^1/_3$ тарифной ставки (см., например, пост. Президиума Московского городского суда от 9 июня 1966 г. по иску к Денисову — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 12, стр. 7).

О регрессной ответственности работника за ущерб, возникший у владельца источника повышенной опасности в связи с периодическими платежами в пользу лиц, которым причинен вред этим источником, см. комментарий к ст. 123 КЗоТ.

§ 9. Особое место в системе ограниченной материальной ответственности занимает ответственность в заранее установленном размере (в %) от общей суммы ущерба. Ограничение размера материальной ответственности в этих случаях не поставлено в зависимость от получаемой работником заработной платы. Взыскание ущерба с виновных лиц, производимое в определенном проценте от суммы ущерба, не ограничено каким-либо пределом взыскиваемых сумм. Такая ответственность предусмотрена специальными нормативными актами для отдельных категорий работников.

Водители автомобилей всех типов и марок (независимо от ведомственной принадлежности автомобильного транспорта) несут материальную ответственность в размере: 60% стоимости перерасходованного по их вине карбюраторного топлива за квартал и 35% стоимости дизельного автотракторного топлива. Удержания в этих случаях производятся в порядке, предусмотренном ст. 49 Основ (п. 47 Типового положения, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 14 декабря 1972 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 3).

Размер сумм, подлежащих взысканию в указанных случаях, определяется по результатам расходования топлива за квартал независимо от его расходования за день или смену. При этом следует иметь в виду, что нормы расходования топлива разработаны по отношению к топливу, отвечающему требованиям ГОСТа (если фактически выдаваемое топливо не соответствует этим требованиям, в расчеты должны быть внесены необходимые поправки).

Работники государственных предприятий и организаций сельского и водного хозяйства за перерасход по их вине горючего и смазочных материалов несут материальную ответственность в следующих размерах: тракторист-машинист — 50% стоимости перерасходованных им горючего и смазочных материалов; бригадир тракторно-полеводческой бригады (бригады механизированного отряда «Сельхозтехника») — 10%; помощник бригадира — 5%; заправщик горючего — 5% стоимости перерасходованных горючего и смазочных материалов по бригаде; механик отделения совхоза — 5% стоимости горючего и смазочных материалов, перерасходованных по отделению. Сумма ущерба определяется по истечении каждого квартала.

Если допущенный перерасход будет полностью или частично восполнен в следующих кварталах, то работнику соответственно возвращаются ранее удержанные суммы. Окончательный перерасчет за

перерасход и экономию горючего и смазочных материалов производится в конце календарного года (пп. 3 и 4 пост. Совета Министров СССР от 28 апреля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 11, ст. 66).

Статья 120 КЗоТ РСФСР. Случаи ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих свыше одной трети месячной тарифной ставки

Ограниченную материальную ответственность свыше одной трети месячной тарифной ставки (оклада) в соответствии с законодательством Союза ССР несут:

1) рабочие и служащие за порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий — в размере причиненного ущерба, но не свыше двух третей своего месячного среднего заработка;

2) лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала за неправильную постановку учета и хранения материалов, полуфабрикатов, изделий или предметов, выданных в пользование работникам (специальная одежда, инструменты, измерительные приборы и т. д.), а также за непринятие необходимых мер по борьбе с хищением, уничтожением и порчей этого имущества — в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка;

3) должностные лица, виновные в незаконном увольнении или переводе на другую работу,— в случаях и размере, указанных в статье 215 настоящего Кодекса.

§ 1. Статья 120 КЗоТ РСФСР конкретизирует ч. 2 ст. 49 Основ. В п. 3 ст. 120 КЗоТ дана отсылка к ст. 215 кодекса, которая дословно воспроизводит текст ст. 93 Основ.

§ 2. Статья 120 КЗоТ устанавливает ограниченную материальную ответственность рабочих и служащих в пределах: а) $^2/_3$ среднего месячного заработка и б) среднего месячного заработка. Кроме того, в ст. 215 КЗоТ указан еще один предел материальной ответственности работника — трехмесячный должностной оклад.

Ограниченная материальная ответственность работников в пределах двух третей месячного среднего заработка

§ 3. Материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не свыше $^2/_3$ своего месячного среднего заработка несут рабочие и служащие за порчу по небрежности материалов, полуфабрикатов или изделий в процессе работы.

§ 4. Под материалами, о которых идет речь в ст. 120 КЗоТ, понимаются основные и вспомогательные материалы, сырье, топливо и т. п. Под изделиями имеется в виду готовая продукция данного предприятия. Полуфабрикатами называются начатые, но не полностью законченные технологической обработкой изделия, находящиеся на различных стадиях производства («незавершенное производство»), а также изделия другого предприятия, служащие сырьем для данного предприятия или используемые последним для комплектования более сложного изделия.

§ 5. При исчислении прямого действительного ущерба, понесенного предприятием в результате порчи по небрежности материалов,

полуфабрикатов и изделий, следует в соответствии с установившейся практикой исходить из: а) стоимости испорченного материала (минус стоимость лома материала) и б) заработной платы, выплаченной за выполнение предыдущих операций при изготовлении забракованной детали (изделия). Накладные расходы — как цеховые, так и общезаводские — при определении размера причиненного ущерба не учитываются. См. также комментарий к ст. 123 КЗоТ.

Средний заработок определяется из расчета 2 последних календарных месяцев работы. Для тех, кто работал на данном предприятии менее 2 месяцев, средний заработок определяется исходя из фактически проработанного времени (п. 56 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве и п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Ограниченная материальная ответственность работников в пределах среднего месячного заработка

§ 6. Материальная ответственность в пределах среднего месячного заработка установлена только для лиц административно-технического и административно-хозяйственного персонала. В его состав принято включать тех служащих предприятий и учреждений, которые самостоятельно осуществляют производственно-организационные функции по руководству трудом подчиненных им работников и по использованию средств производства (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Следовательно, к этому персоналу относятся работники, занимающие должности руководителей предприятий, а также руководителей служб и подразделений на предприятиях, указанные в Единой номенклатуре должностей служащих (ЕНДС), утв. пост. Госкомтруда от 9 сентября 1967 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 11, стр. 13, 14).

§ 7. Указанные в § 6 должностные лица несут ответственность за ущерб, возникший вследствие:

а) неправильной постановки учета и хранения материалов, полуфабрикатов, изделий или предметов, выданных в пользование работникам, трудом которых они руководят;

б) непринятия необходимых мер по борьбе с хищением, уничтожением и порчей этого имущества.

Следовательно, материальная ответственность лиц административного персонала наступает за невыполнение ими своих обязанностей по предотвращению возникновения ущерба.

§ 8. Должностные лица, указанные в § 6, за ущерб, возникший у предприятия в случаях, предусмотренных в п. 2 ст. 120 КЗоТ, несут самостоятельную или субсидиарную (дополнительную) ответственность.

Например, самостоятельная ответственность должностных лиц наступает за ущерб, возникший в связи с утратой и порчей спецодежды, выданной в пользование работникам без соответствующей записи в их личной карточке. Отсутствие такой записи не дает возможности выявить непосредственных причинителей ущерба. В связи с этим виновные должностные лица привлекаются к материальной ответственности в размере причиненного ущерба, но не свыше своего среднего месячного заработка.

При выявлении непосредственных причинителей ущерба, вызванного утратой, уничтожением или порчей указанного имущества, последние обязаны возместить ущерб в пределах, установленных законодательством. Лица административно-технического и административно-хозяйственного персонала в этих случаях несут материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка лишь за ту часть ущерба, которая не возмещена непосредственными причинителями его. При этом общая сумма, подлежащая взысканию, не должна превышать причиненного ущерба (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ **9.** О порядке определения среднего заработка см. § 5.

§ **10.** Правило об ограничении материальной ответственности лиц административно-технического и административно-хозяйственного персонала не распространяется на те случаи, для которых действующим законодательством установлена ответственность должностных лиц в полном размере причиненного ущерба (см. комментарий к ст. 121 КЗоТ).

Ограниченная материальная ответственность должностных лиц в пределах трех месячных окладов

§ **11.** О случаях, когда должностные лица несут материальную ответственность в пределах трех месячных должностных окладов, и о порядке привлечения их к этой ответственности см. комментарий к ст. 215 КЗоТ.

Статья 121 КЗоТ РСФСР. Случаи полной материальной ответственности рабочих и служащих

Рабочие и служащие в соответствии с законодательством Союза ССР несут материальную ответственность перед предприятием, учреждением, организацией за причиненный ущерб в пределах полного размера ущерба в следующих случаях:

1) когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке;

2) когда специальными законами и постановлениями на работника возложена полная материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей;

3) когда между работником, занимающим должность, связанную с обслуживанием денежных или товарных ценностей и указанную в соответствующем перечне, и предприятием, учреждением, организацией имеется особый письменный договор о принятии на себя работником полной материальной ответственности за недостачу, сверх предусмотренных норм, ценностей, переданных под ответственность работника для хранения или других целей;

4) когда ущерб причинен не при исполнении трудовых обязанностей.

§ **1.** Статья 121 КЗоТ РСФСР так же, как и ст. 120 КЗоТ, конкретизируя ч. 2 ст. 49 Основ, устанавливает изъятие из общего правила об ограниченной материальной ответственности рабочих и служащих в пределах $^1/_3$ тарифной ставки (оклада),

§ 2. Ответственность работника по ст. 121 КЗоТ отличается от ответственности по ст. 119 и ст. 120 КЗоТ не по характеру причиненного ущерба, а по объему его возмещения.

§ 3. В судебной практике неоднократно подчеркивалось, что полная материальная ответственность, предусмотренная в ст. 121 КЗоТ (а ранее в ст. 83[1] КЗоТ 1922 года; ст. 2 пост. ЦИК и СНК СССР от 12 июня 1929 г.), допускается лишь в строго ограниченных случаях, прямо указанных в законе (см., например, п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 4).

Полная материальная ответственность за ущерб, причиненный уголовно наказуемыми действиями (бездействием)

§ 4. Работник, причинивший имущественный ущерб предприятию в связи с исполнением трудовых обязанностей, в тех случаях, когда в его действиях (бездействии) в надлежащем порядке выявлены признаки уголовно наказуемого деяния, обязан возместить материальный ущерб в полном размере.

§ 5. Как видно из сопоставления ст. ст. 119 и 121 КЗоТ, наличие вины работника для возложения на него материальной ответственности необходимо во всех случаях. Однако ограниченная материальная ответственность применяется при наличии таких действий работника, которые хотя и связаны с нарушением закона или правил внутреннего трудового распорядка, но не содержат состава уголовного преступления; для применения же полной материальной ответственности (в соответствии с п. 1 ст. 121 КЗоТ) необходимо наличие уголовно наказуемых действий работника (см., например, п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 28 мая 1954 г. «О судебной практике по взысканию материального ущерба, причиненного преступлением» — «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970», М., 1970, стр. 554).

§ 6. Лицо, понесшее материальный ущерб от преступления, вправе при производстве по уголовному делу предъявлять к обвиняемому или к лицам, несущим материальную ответственность за действия обвиняемого, гражданский иск (ст. 25 Основ уголовного судопроизводства Союза ССР и союзных республик; ст. 29 УПК РСФСР).

Руководители предприятий и учреждений во всех случаях возбуждения уголовных дел о хищениях и недостачах обязаны предъявлять иски о взыскании с виновных причиненного ущерба (см., например, пост. Совета Министров СССР от 10 февраля 1948 г., изложенное в директивном письме Министерства юстиции СССР от 13 марта 1948 г. № Д-5, — «Сборник приказов и инструкций Министерства юстиции СССР 1936—1948 гг.», М., 1949, стр. 157; см. также п. 64 Положения о бухгалтерских отчетах и балансах... утв. пост. Совета Министров СССР от 12 сентября 1951 г., с последующими изменениями и дополнениями — «Бухгалтерский учет в промышленности», изд-во «Финансы», 1973, стр. 386).

§ 7. Порядок передачи материалов в следственные органы предусмотрен специальными актами. Так, в совместном письме Прокуратуры СССР, Министерства торговли СССР и Правления Центросоюза

от 11 марта 1968 г. сказано следующее: «Передаваемые в следственные органы материалы о недостачах, как правило, должны содержать: заявление (письмо) о факте недостачи; акт ревизии или инвентаризации со сличительной ведомостью или актом о результатах проверки ценностей, подписанный надлежащими лицами, вместе с выводами и сообщением о результатах рассмотрения акта; подлинные документы, подтверждающие факты выявленных злоупотреблений; объяснения ревизуемых и других лиц по обстоятельствам возникновения недостачи; заключения ревизоров или членов инвентаризационной комиссии по этим объяснениям» (см. «Справочник ревизора потребительской кооперации», «Экономика», 1972, стр. 392).

§ 8. Уголовно-процессуальным законодательством предусмотрено, что гражданский иск может быть предъявлен с момента возбуждения уголовного дела до начала судебного следствия. Отказ в иске, постановленный в порядке гражданского судопроизводства, лишает истца права вторичного предъявления того же иска по уголовному делу (ст. 29 УПК РСФСР).

§ 9. Материальный ущерб, причиненный преступными действиями виновных лиц, подлежит возмещению в пользу того предприятия, которому он причинен, а не в доход государства (см., например, постановление Президиума Верховного Суда РСФСР от 19 июня 1972 г. по делу Самариной и др.— «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 1,, стр. 11).

§ 10. При разрешении дел о возмещении ущерба, причиненного действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке (п. 1 ст. 121 КЗоТ), суд истребует доказательства, подтверждающие, что виновность работника в совершении этого деяния установлена судебно-следственными органами в порядке уголовного судопроизводства (п. 6 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 11. При вынесении оправдательного приговора за отсутствием состава преступления, а равно при прекращении по этому основанию уголовного дела в стадии предварительного следствия суд, рассматривая дело о возмещении ущерба в порядке гражданского судопроизводства, вправе по иным основаниям удовлетворить иск в пределах полного размера причиненного работником ущерба (специальный закон, особый договор) (п. 8 того же пост.).

Полная материальная ответственность возлагается и в тех случаях, когда ущерб причинен действиями работника, содержащими признаки деяний, преследуемых в уголовном порядке, но он был освобожден от уголовной ответственности и наказания вследствие истечения срока давности для привлечения к уголовной ответственности или акта амнистии и по иным основаниям, предусмотренным в законе (п. 6 того же пост.). К таким основаниям, в частности, относятся: прекращение уголовного дела, когда лицо, совершившее преступное деяние, перестало быть общественно опасным (ст. 6 УПК РСФСР); направление материалов без возбуждения уголовного дела для принятия мер общественного характера (ст. 10 УПК РСФСР). Обязанность возместить предприятию материальный ущерб по правилам полной материальной ответственности существует и тогда, когда в отношении работника суд постановил обвинительный приговор без назначения наказания (ст. 309 УПК РСФСР), а также при освобождении от отбывания наказания по болезни (ст. 362 УПК РСФСР),

досрочном и условно-досрочном освобождении от наказания и замене его более мягким (ст. 363 УПК РСФСР).

§ 12. Полная материальная ответственность не может быть возложена на работника, если возбужденное против него уголовное преследование было прекращено за отсутствием события или состава преступления (пп. 1, 2 ст. 5 УПК РСФСР) или недостаточности улик для обвинения (п. 2 ст. 208 УПК РСФСР). Полная материальная ответственность не применяется также, когда действия или бездействие работника в силу их малозначительности не представляют общественной опасности и в силу этого не являются преступлением, хотя формально они и содержат признаки преступления (ч. 2 ст. 7 УК РСФСР); вследствие изменения общественно-политической обстановки совершенное виновным деяние потеряло характер общественно опасного (ст. 6 УПК РСФСР); работник совершил деяние в состоянии невменяемости (ст. 11 УК РСФСР).

§ 13. В действиях работника отсутствует состав преступления, в частности в тех случаях, когда он выполнял распоряжение администрации, не являющееся явно противозаконным (см., например, пост. Президиума Куйбышевского областного суда по делу Артюхина и др.— «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 5, стр. 16).

§ 14. Вступивший в законную силу приговор суда по уголовному делу обязателен для суда, рассматривающего дело о гражданско-правовых последствиях действий лица, в отношении которого состоялся приговор суда, лишь по вопросам, имели ли место эти действия и совершены ли они данным лицом (ст. 21 Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик).

Придя к выводу о неправильности мотивов прекращения уголовного дела, связанного с причинением работником ущерба, либо о том, что в действиях работника не содержится признаков деяний, преследуемых в уголовном порядке, суд должен поставить перед соответствующим прокурором вопрос о пересмотре принятого органом расследования постановления по уголовному делу.

Если уголовное дело не возбуждалось, но суд обнаружил в действиях ответчика признаки преступления, он сообщает об этом прокурору или сам возбуждает уголовное дело (ст. 225 ГПК РСФСР и аналогичные статьи ГПК других союзных республик).

В этих случаях суд приостанавливает производство по гражданскому делу о возмещении причиненного работником ущерба (п. 7 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 4).

§ 15. Справки (а не постановления) следственных органов о вине работника в причинении ущерба предприятию не могут служить основанием для возложения на работника материальной ответственности согласно п. 1 ст. 121 КЗоТ .

§ 16. Ущерб, причиненный хищением государственного имущества, не может взыскиваться с должностного лица, осужденного за халатность, если установлены непосредственные расхитители имущества (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 28 мая 1954 г.— «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970», М., 1970, стр. 556; определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда РСФСР от 30 апреля 1966 г. по делу Петрунина — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 9, стр. 6).

§ 17. При рассмотрении дел о мелком хищении государственного или общественного имущества (если сумма похищенного не превышает 50 руб.) товарищеский суд должен обязать виновного полностью возместить причиненный ущерб (ст. 15 Положения о товарищеских судах в ред. Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 16 января 1965 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1965 г. № 4, ст. 83).

Правило, предусматривающее возможность возложения на виновное лицо обязанности возместить причиненный им ущерб по решению товарищеского суда (п. 8 ст. 15 Положения о товарищеских судах), не распространяется на случаи причинения материального ущерба рабочими и служащими предприятию, в котором они работают, в связи с порчей, утратой имущества и т. п. (за исключением хищения имущества). Ущерб в указанных выше случаях возмещается в порядке, установленном трудовым законодательством (см. комментарий к ст. 122 КЗоТ).

Полная материальная ответственность, установленная специальными законами и постановлениями

§ 18. В случаях, предусмотренных специальными законами и постановлениями, рабочие и служащие несут материальную ответственность за ущерб в полном его размере вне зависимости от привлечения их к уголовной ответственности в связи с причинением ущерба, а также независимо от того, был ли заключен между предприятием и работником договор о полной материальной ответственности.

Разрешая дела о материальной ответственности работника за причиненный ущерб на основании специального закона или постановления, суд обязан проверить, за какой вид ущерба специальным законом или постановлением установлена материальная ответственность работника и относится ли он к той категории работников, которые предусмотрены специальным законом или постановлением (п. 9 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Полную материальную ответственность согласно специальным законам и постановлениям несут:

а) кассиры (§ 19);

б) работники торговых предприятий и складов всех видов (§ 20—23);

в) руководители и другие ответственные должностные лица (§ 24—26);

г) лица, виновные в гибели лошадей, крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, принадлежащих колхозам и совхозам (§ 27);

д) некоторые иные работники (§ 28—29).

§ 19. Кассиры предприятий и учреждений несут полную материальную ответственность за сохранность всех принятых ими ценностей и за всякий ущерб, причиненный предприятию или учреждению как в результате умышленных действий, так и в результате небрежного или недобросовестного отношения к своим обязанностям (п. 31 Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 6 августа 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 17, ст. 95).

После издания приказа о назначении кассира на работу он выдает предприятию обязательство о материальной ответственности по

установленной форме. Кассиру запрещается передоверять выполнение порученной ему работы другим лицам.

На предприятиях, имеющих одного кассира, при необходимости временной его замены исполнение обязанностей кассира возлагается на другого работника по письменному приказу руководителя предприятия. У этого работника берут обязательство о материальной ответственности. В случае внезапного оставления работы кассиром (болезнь и другие причины) находящиеся у него под отчетом ценности немедленно пересчитываются другим кассиром, которому они передаются в присутствии руководителя и главного (старшего) бухгалтера или лиц, их заменяющих. О результатах пересчета и передачи ценностей составляется акт за подписями указанных лиц.

На предприятиях, имеющих большое количество подразделений, выдача заработной платы и т. п. может производиться по письменному приказу руководителя предприятия другими, кроме кассиров, лицами, которые выдают обязательство о материальной ответственности и на которых распространяются все права и обязанности кассиров. Выдача заработной платы и т. п. не может возлагаться на лиц, связанных с расчетами по этим выплатам (бухгалтеров, счетоводов, табельщиков и т. п.) (пп. 32—35 Положения от 6 августа 1973 г.).

§ 20. Работники, занятые в торговых предприятиях и на складах всех видов (в том числе и на складах промышленных предприятий), получившие под отчет для хранения или других целей товарные ценности, несут материальную ответственность в полном размере за ущерб, возникший по их вине, в связи с недостачей этих ценностей сверх общих предельных норм потерь, устанавливаемых по каждому роду товаров (см. комментарий к ст. 123 КЗоТ).

В указанном порядке отвечают, в частности, заведующий складом, директор магазина, заведующий кладовой, заведующий секцией магазина (там, где директора магазинов не являются материально ответственными лицами), а также работник, которому были вверены продажа или хранение товарных ценностей (пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 20 июля 1930 г.— СУ РСФСР 1930 г. № 42, ст. 521). Чтобы привлечь работника на основании специального закона к полной материальной ответственности за недостачу ценностей, предприятие прежде всего обязано доказать факт вручения этих ценностей данному лицу по накладной, приемному акту или иному бухгалтерскому документу.

§ 21. В небольших магазинах, работающих в одну смену с перерывной рабочей неделей с количеством продавцов от 3 до 5 включительно, где не введена бригадная материальная ответственность, материальная ответственность за недостачу возлагается наряду с директором магазина и на старшего продавца (п. 17 приказа Министра торговли СССР от 4 марта 1953 г.— «Справочник по бухгалтерскому учету в торговле», Госторгиздат, 1960, стр. 295).

§ 22. Работники мелкорозничной торговой сети обязаны возмещать в полном объеме ущерб, вызванный порчей или недостачей вверенных им товарно-материальных ценностей, и, кроме того, несут полную материальную ответственность за утрату или порчу доверенного им другого имущества (оборудования, инвентаря и т п.) (пост. ЦИК и СНК СССР от 18 ноября 1929 г. — СЗ СССР 1929 г. № 74, ст. 705).

§ 23. В случае мелкой недостачи, происшедшей у работника торгового предприятия впервые и притом вследствие неопытности, просчета или других его действий, не содержавших признаков уголовного преступления, на виновного может быть наложено администрацией торгового предприятия дисциплинарное взыскание с возмещением понесенных предприятием убытков в общегражданском порядке (прим. к ст. 5 пост. СНК СССР от 16 февраля 1933 г. в ред. 9 октября 1936 г. — СЗ СССР 1936 г. № 55, ст. 433). Указание о возмещении убытков в общегражданском порядке следует понимать как установление в этих случаях ответственности виновных лиц в полном размере причиненного ущерба (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 18 октября 1943 г. по иску к Маслову — «Сборник постановлений Пленума и определений коллегий Верховного Суда СССР 1943 г.», М., 1948, стр. 186).

В торговых организациях и предприятиях отнесение сумм к мелким недостачам должно производиться в каждом отдельном случае по письменному распоряжению руководителя предприятия; если он является материально ответственным лицом, то это распоряжение может дать только руководитель вышестоящей организации (п. 101 Инструкции, являющейся приложением к приказу Министерства торговли СССР от 13 июня 1972 г. № 115).

Установленные мелкие недостачи должны немедленно погашаться, и лишь в отдельных случаях допускается получение от работника обязательства с указанием сроков погашения. Общий срок этого обязательства устанавливается руководителем организации и не может превышать 2—3 месяцев. Отдельные сроки взносов должны совпадать со сроками выплаты заработной платы (п. 102 той же Инструкции).

§ 24. Руководители и другие ответственные должностные лица (см. комментарий к ст. 120 КЗоТ, § 6) государственных предприятий и учреждений, а также кооперативных и общественных организаций могут привлекаться к материальной ответственности за хищения, растраты и халатное отношение к обязанностям, допущенные подчиненными им работниками, обслуживающими денежные и товарные ценности, в случаях, когда эти лица:

а) дали подчиненным работникам неправильные или незаконные распоряжения либо распоряжения, нарушающие или затрудняющие правильный ход работы предприятия, учреждения или организации, в частности в отношении операций с денежными или товарными ценностями;

б) не приняли необходимых мер, обеспечивающих правильное поступление, прием, хранение, транспортирование и распределение денежных и товарных ценностей;

в) не организовали надлежащее руководство, надзор и контроль за работой лиц, непосредственно выполняющих работу с денежными и товарными ценностями.

В указанных случаях на руководителей и других ответственных должностных лиц может быть возложена материальная ответственность в размерах до полной суммы причиненного ущерба с тем, чтобы был точно установлен подлежащий возмещению размер ущерба, причиненного каждым руководителем или другим ответственным должностным лицом, с одной стороны, и работником, непосредствен-

но выполняющим работу с денежными и товарными ценностями, — с другой (ст. ст. 15—17 пост. Наркомтруда СССР от 6 ноября 1930 г. — «ИНКТ» 1930 г. № 31—32).

§ 25. При рассмотрении дел по искам о возмещении имущественного ущерба предприятиям и организациям суд, установив, что ущерб причинен не только по вине работника, но и по вине администрации, обсуждает вопрос о привлечении должностных лиц к участию в деле в качестве соответчиков и при наличии к тому оснований о возмещении за их счет ущерба в пределах, установленных законодательством (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 5 января 1971 г. по иску к Суслову и др.— «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г., № 5, стр.1).

Вместе с тем необходимо учитывать, что постановление НКТ СССР от 6 ноября 1930 г.устанавливает совершенно определенные условия, при которых наступает материальная ответственность этих лиц, и только наличие этих условий дает основание для взыскания ущерба (см. «Из практики Судебной колегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по рассмотрению трудовых дел в кассационном и надзорном порядке» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 1, стр. 10, 11).

§ 26. В случае выявления приписок в отчетности о выполнении государственных планов незаконно выданные в результате этого руководителям предприятий и хозяйственных организаций, главным бухгалтерам, начальникам плановых и финансовых отделов премии подлежат обязательному взысканию (п. 4 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 мая 1961 г.— СП СССР 1961 г. № 9, ст. 70).

§ 27. Лица, виновные в гибели лошадей, крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, принадлежащих колхозам и совхозам (а также некоторым другим предприятиям, в частности скотозаготовительным и скотооткармливающим), несут материальную ответственность в полном размере причиненного ущерба (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 17 февраля 1954 г.— «Справочник бухгалтера совхоза», вып. 1, Россельхозиздат, 1972, стр. 394).

Полную материальную ответственность несут также работники совхозов, виновные в повреждении лошадей (п. 22 пост. СНК СССР и ЦК ВКП (б) от 12 мая 1943 г.— «Известия» 13 мая 1943 г.).

§ 28. Работники органов связи отвечают перед учреждением, в котором они работают, за утрату, недостачу, повреждение и задержку почтовых отправлений, происшедших по их вине, в полном размере ответственности органов связи перед клиентурой (ст. 100 Устава связи Союза ССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 27 мая 1971 г. — СП СССР 1971 г. № 10, ст. 83);

Нештатный распространитель билетов обязан возместить театрально-зрелищному предприятию стоимость своевременно не возвращенных им билетов в соответствии с Инструкцией, утв. Министерством культуры СССР 17 июня 1959 г. (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 27 июля 1971 г. по иску к Блюму — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 12, стр. 3).

§ 29. В соответствии с действующим законодательством работники независимо от привлечения к уголовной ответственности несут материальную ответственность в пределах полного размера ущерба,

причиненного предприятию в результате: умышленного уничтожения, умышленной порчи материалов, полуфабрикатов, изделий, а также выданных в пользование работников предметов (специальная одежда, инструменты, измерительные приборы и т.д.); утраты этого имущества по небрежности (п. 5 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Полная материальная ответственность на основании договоров

§ 30. Помимо полной материальной ответственности за ущерб, возлагаемой на работников на основании специальных законов и постановлений, такая ответственность наступает, если с работниками были заключены письменные договоры (п. 3 ст. 121 КЗоТ).

Однако законодательством установлены два важных ограничения для применения этого вида ответственности: во-первых, полная материальная ответственность по договору может быть возложена лишь на работников определенных категорий, предусмотренных в соответствующих нормативных актах, и, во-вторых, она распространяется лишь на случаи возникновения ущерба, вызванного недостачей, сверх предусмотренных норм, ценностей, переданных работникам для хранения, реализации, транспортировки.

§ 31. По договору о материальной ответственности работник принимает на себя ответственность за недостачу вверенных ему ценностей в полном размере ущерба, а администрация обязуется обеспечить создание нормальных условий труда и обстановки, дающих возможность работнику производить необходимые операции с наименьшим риском для врученного ему имущества (пп. 1 и 2 пост. Наркомтруда СССР от 29 октября 1930 г. — «ИНКТ» 1930 г. № 31—32).

§ 32. Некоторыми министерствами и ведомствами утверждены типовые или примерные договоры о материальной ответственности (например, типовая форма договора об имущественной ответственности торгового работника за переданные ему под отчет ценности, утв. приказом Министерства торговли СССР от 21 мая 1949 г., — «Справочник по бухгалтерскому учету в торговле», 1960, стр. 278).

§ 33. При рассмотрении дел о материальной ответственности на основании особого письменного договора, заключенного между работником и предприятием, о принятии на себя работником полной материальной ответственности за сохранность ценностей, переданных под его ответственность, суды проверяют, относится ли ответчик к категории работников, с которыми по занимаемой ими должности согласно соответствующему перечню может быть заключен особый письменный договор, и был ли такой договор заключен.

При отсутствии этих условий на работника за причиненный им ущерб может быть возложена материальная ответственность лишь в ограниченном размере, если согласно действующему законодательству работник по иным основаниям не несет материальную ответственность в пределах полного размера ущерба (п. 10 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 34. На практике договоры заключаются в ряде случаев и с работниками, несущими полную материальную ответственность за вверенные им ценности на основании закона (например, с заведующими складами и другими работниками торговых предприятий и складов). Заключение договоров в этих случаях имеет значение

для конкретизации условий труда, уточнения мероприятий, обеспечивающих сохранность имущества, и порядка возмещения возникшего ущерба.

§ 35. Договорная ответственность работников за ущерб, являющаяся, как правило, индивидуальной (§ 36—41), может быть в некоторых случаях и бригадной (§ 42—57).

Договоры об индивидуальной материальной ответственности

§ 36. Особые письменные договоры об имущественной ответственности за недостачу (сверх предусмотренных норм) ценностей, переданных под ответственность работника, могут заключаться лишь с лицами, занимающими должности, связанные с обслуживанием денежных или товарных ценностей и указанные в специальном перечне. Этот перечень содержится в ст. 1 пост. Наркомтруда СССР от 29 октября 1930 г. («ИНКТ» 1930 г. № 31—32).

В 1958—1967 гг. перечень мог дополняться Советами Министров союзных республик, министрами и руководителями ведомств СССР по согласованию с ВЦСПС и Госкомтрудом (пост. Совета Министров СССР от 30 сентября 1958 г.— СП СССР 1958 г. № 17, ст. 134). В этот период в перечень дополнительно был включен целый ряд должностей (см. «Трудовое законодательство», Профиздат, 1971, стр. 466—469).

В 1967 году право вносить изменения и дополнения в указанный перечень предоставлено: а) по предприятиям системы союзного министерства — министру (руководителю ведомства) СССР по согласованию с ЦК профсоюза (п. 43 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117); б) по предприятиям республиканских министерств и ведомств и местного подчинения — Советам Министров союзных республик по согласованию с республиканским советом профсоюзов (п. 33 пост. Совета Министров от 10 июля 1967 г.—СП СССР 1967 г. № 17, ст. 118).

В РСФСР с согласия ВЦСПС указанное право предоставлено республиканским министерствам и ведомствам по согласованию с соответствующими ЦК профсоюзов (п. 9 пост. Совета Министров РСФСР от 22 февраля 1968 г. — СП РСФСР 1968 г. № 4—5, ст. 22). Кроме того, право вносить изменения и дополнения в указанный перечень предоставлено Мосгорисполкому и Ленгорисполкому по предприятиям местного подчинения, не входящим в систему министерств и ведомств РСФСР, по согласованию с Московским городским советом профсоюзов и Ленинградским облсовпрофом (п. 9 пост. Совета Министров РСФСР от 5 июля 1968 г.— СП РСФСР 1968 г. № 12, ст. 62).

§ 37. Заключение договоров о полной материальной ответственности возможно лишь с лицами, должности которых указаны в первоначальном перечне, а также в дополнениях к нему, принятых в порядке, предусмотренном законодательством (§ 36).

Поэтому неправильными должны быть признаны попытки руководителей некоторых предприятий заключить договоры о полной материальной ответственности с работниками, должности которых не упомянуты в этих списках.

§ 38. Работник, которому выдана разовая доверенность на получение для предприятия товарно-материальных ценностей, обязан не позднее следующего дня после каждого получения ценностей по доверенности полностью или частями представить в бухгалтерию предприятия документы о выполнении поручений и о сдаче на склад (кладовую) или соответствующему лицу полученных им товарно-материальных ценностей (п.7 Инструкции Министерства финансов СССР от 14 января 1967 г.— «Бухгалтерский учет в промышленности. Справочник», изд-во «Финансы», 1973, стр. 170). Указанные доверенности выдаются должностным лицам, работающим на данном предприятии (п.1 той же Инструкции).

На работника может быть возложена обязанность возместить ущерб в пределах полного его размера, если материальные ценности, в которых он не отчитался, были получены им согласно выданной доверенности или другим документам (п. 12 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 39. Лица административного персонала, из-за упущения которых не был заключен договор о полной материальной ответственности с работником, должность которого включена в упомянутый выше перечень (§ 36), несут в свою очередь ответственность (если предприятие не смогло полностью возместить ущерба) в порядке, предусмотренном ст.119 КЗоТ РСФСР.

§ 40. Пастухи и подпаски несут ответственность за сохранность вверенного им для пастьбы скота, принадлежащего отдельным гражданам, в полном размере ущерба в тех случаях, когда такая ответственность предусмотрена трудовым договором, заключенным между пастухом или подпаском и владельцами скота. При заключении таких договоров, а также при разрешении споров, возникающих при их исполнении, необходимо руководствоваться утвержденным ВЦСПС 24 апреля 1941 г. («Бюллетень ВЦСПС» 1941 г. № 5) типовым трудовым договором с пастухом и подпаском (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 28 сентября 1944 г. по иску Саури — «Сборник постановлений Пленума и определений коллегий Верховного Суда СССР 1944 г.», М., 1948, стр. 323).

В типовом договоре указано, что в случае причинения ущерба владельцу скота по вине пастуха или подпаска (при повреждении, пропаже или гибели скота) пастух или подпасок обязан возместить ущерб по решению народного суда (п. 13). Судебная практика считает, что при отсутствии в договоре с пастухом (подпаском) указания на ответственность в полном размере ущерба и при отсутствии в его действиях состава уголовного преступления на виновного может быть возложена обязанность по возмещению ущерба лишь в ограниченном размере ущерба (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску к Иванову — «Советская юстиция» 1957 г. № 6, стр. 76).

Материальную ответственность перед владельцем за гибель сданного на выпас скота несет лицо, принявшее на себя по договору обязанности по охране скота, а не лицо, фактически наблюдавшее за скотом на пастбище по поручению обязанного лица (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР от 10 марта 1949 г. по иску Сурова — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1949 г. № 7, стр. 7).

Материальная ответственность пастуха перед владельцем скота за возникший у последнего ущерб в связи с потравой посевов третьих лиц определяется по общим нормам трудового законодательства (см. ст.119 КЗоТ).

§ 41. При разрешении в судебных органах конкретных дел о возмещении ущерба лицами, несущими полную материальную ответственность за вверенные ценности на основании специального закона или письменного договора, были высказаны следующие суждения:

1. Лица, не достигшие 15-летнего возраста, принятые на работу вопреки закону, не могут нести материальную ответственность за ущерб, возникший у предприятия в связи с недостачей вверенных им ценностей (см., например, пост. Президиума Астраханского областного суда по иску к Кравцовой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 11, стр.13).

2. При причинении ущерба в случаях, когда законом или договором не предусмотрена ответственность в полном размере, материально ответственные лица привлекаются к ограниченной материальной ответственности. Например, такая ответственность возлагается на указанных работников за ущерб, причиненный предприятию уплатой штрафа другому предприятию в связи с неправильными действиями этих лиц («Советская юстиция» 1961 г. № 12, стр. 14; пост. Президиума Верховного Суда Калмыцкой АССР по иску к Алхасову — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 2,стр. 15).

3. При ограниченной материальной ответственности обязанность доказать вину работника лежит на администрации. При полной материальной ответственности на основании специального закона или постановления либо договора эта обязанность на администрацию не возлагается (см., например, «Из практики судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по рассмотрению трудовых дел в кассационном и надзорном порядке» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 1, стр. 10).

4. Если при получении ценностей по накладной материально ответственное лицо не произвело их количественную приемку, то это не освобождает указанное лицо от полной материальной ответственности за выявленную впоследствии недостачу (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 12 июня 1972 г. по иску к Матыцину — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 9, стр. 2). При этом акт на недостачу ценностей, составленный после их фактической приемки, не может служить бесспорным доказательством для освобождения материально ответственных лиц от полной материальной ответственности (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 10 января 1967 г. по иску к Липнягову и др. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1967 г. № 8, стр. 1).

Если же продукция, как впоследствии было установлено, недогружена по вине поставщика, а материально ответственные лица лишь не оформили в установленном порядке документы о недостаче, то их ответственность ограничена $^1/_3$ тарифной ставки (см., например, «Из практики по рассмотрению трудовых дел в кассационном и надзорном порядке» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 1, стр. 10).

5. Когда недостача ценностей обнаружена уже после того, как они были приняты к перевозке и доставлены на станцию назначения, и когда, следовательно, не исключено, что недостача могла произойти не только вследствие неправильного определения количества груза при сдаче его отправителю, но и по другим причинам, администрация обязана доказать, что недостача образовалась по вине материально ответственного лица (см., например, пост. Пленума Верховного Суда СССР от 25 марта 1955 г. по иску к Новиковой — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1955 г. № 3; определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 28 февраля 1958 г. по иску к Макаровой и Михееву — «Сборник постановлений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 183).

При этом решение арбитража по спору между организациями само по себе не является доказательством вины конкретного работника в недостаче ценностей (см., например, пост. Пленума Верховного Суда СССР от 9 октября 1968 г. по иску к Лобанову — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1969 г. № 1, стр. 13).

6. В тех случаях, когда известно, что недостача ценностей (вверенных материально ответственным лицам) в той или иной части образовалась в результате неправомерного завладения имуществом каким-либо третьим лицом (например, вследствие его похищения), то до предъявления требования к материально ответственному работнику о возмещении стоимости утраченного имущества должны быть приняты все необходимые меры ко взысканию ущерба с лица, неосновательно приобретшего это имущество («Советская юстиция», 1960 г. № 13, стр. 26; «Социалистическая законность» 1958 г. № 6, стр. 106; 1963 г. № 12, стр. 77).

Договоры о бригадной материальной ответственности

§ 42. На предприятиях некоторых отраслей народного хозяйства на основании специальных актов, принятых министерствами и ведомствами, с работниками, которым непосредственно вверяются денежные и товарные ценности, могут заключаться договоры не только об индивидуальной, но и о бригадной материальной ответственности за причиненный ущерб.

По договору о бригадной материальной ответственности товарно-материальные ценности вверяются заранее установленной группе работников (бригаде), каждый из членов которой принимает на себя обязанность беречь, правильно реализовать вверенные бригаде ценности и нести ответственность за ущерб, а администрация предприятия в свою очередь обязуется принимать необходимые меры к созданию нормальных условий труда для работников бригады.

При коллективной (бригадной) материальной ответственности за ущерб на основании особого письменного договора, заключенного между бригадой работников и предприятием, организацией, доля каждого члена бригады по возмещению ущерба должна определяться в соответствии с действующими положениями, которыми установлена такая материальная ответственность (п. 11 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 43. Порядок организации бригад, перечень должностей работников, с которыми может быть заключен договор о бригадной ответственности, права, обязанности и случаи освобождения членов бригад от ответственности предусмотрены в соответствующих положениях (см., например, Основные положения о бригадной материальной ответственности работников розничных торговых предприятий Министерства торговли СССР и Основные положения о бригадной материальной ответственности за ценности работников баз и складов оптовых и розничных торговых организаций Министерства торговли СССР, утв. приказом министра торговли СССР от 30 апреля 1958 г. № 163, — «Справочник бухгалтера государственной торговли», 1969, стр. 534—541; Основные положения о бригадной материальной ответственности работников производства (кухни) предприятий общественного питания Министерства торговли РСФСР за товарно-материальные ценности, утв. приказом министра торговли РСФСР от 29 мая 1959 г. № 260, — т а м ж е, стр. 541—543; Временные основные положения о коллективной (бригадной) материальной ответственности работников предприятий торговли, заготовок, общественного питания системы потребительской кооперации, утв. пост. правления Центросоюза от 12 марта 1971 г. по согласованию с ЦК профсоюза работников торговли и потребительской кооперации, — «Сборник постановлений правления Центросоюза» № 1—2 за 1971 г.). На основе указанных положений утверждены соответствующие Типовые договоры. В развитие названных положений и договоров министерствами и ведомствами изданы акты, регулирующие ряд отношений, связанных с бригадной материальной ответственностью.

§ 44. На предприятиях торговли бригадная материальная ответственность вводится при согласии работников коллектива бригады и месткома профсоюза, а при отсутствии на данном предприятии местного комитета — с согласия вышестоящего профсоюзного органа (пп. 2 и 3 Основных положений от 30 апреля 1958 г.; п. 2 Временных основных положений от 12 марта 1972 г.).

Комитет профсоюза предприятия прежде чем дать администрации согласие на введение бригадной материальной ответственности проверяет:

а) согласны ли члены коллектива на введение этой системы ответственности;

б) предусмотрены ли категории работников, которые включаются в состав бригады, в соответствующих положениях;

в) имеются ли у членов коллектива необходимые условия для работы с ценностями и осуществления взаимного контроля.

§ 45. Состав бригад, как правило, не должен превышать 10—14 чел. в предприятиях государственной торговли (п. 2 письма Министерства торговли РСФСР и ЦК профсоюза работников государственной торговли и потребкооперации от 30 октября 1962 г. — «Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, стр. 547) и 8 человек — в торговых и заготовительных предприятиях потребкооперации (п. 6 Временных основных положений от 12 марта 1972 г.).

В розничных торговых предприятиях в зависимости от конкретных условий работы могут быть огранизованы бригады, отвечающие за ценности, находящиеся в торговом зале и подсобном помещении либо только в торговом зале. В последнем случае может быть уста-

новлена упрощенная отчетность бригад торгового зала перед заведующим магазином (отделом, секцией) и должны быть соответствующим образом распределены нормы естественной убыли (п. 17 Основных положений от 30 апреля 1958 г.; п. 1 приказа министра торговли СССР от 30 апреля 1958 г.; письмо Министерства торговли РСФСР от 11 апреля 1960 г.).

§ 46. Договор о бригадной материальной ответственности может быть заключен лишь с работниками, которым непосредственно вверяются ценности. Конкретный перечень должностей работников, с которыми может быть заключен такой договор, указан в соответствующих Основных положениях (см., например, пп. 4 и 6 Основных положений от 30 апреля 1958 г.), а также в актах, принимаемых министерствами (ведомствами) по согласованию с соответствующими ЦК профсоюзов.

Договор нельзя заключать с подсобными рабочими, уборщицами, сторожами и другими лицами, которым ценности непосредственно не вверяются, а также с учениками, проходящими в предприятии обучение, и учащимися, направленными на производственную практику.

Кроме того, в состав бригад в предприятиях потребкооперации запрещено включать лиц, не достигших 18 лет (п. 13 Временных основных положений от 12 марта 1971 г.).

§ 47. В случае отказа работника от подписания договора о бригадной материальной ответственности администрация должна предложить работнику другую работу, соответствующую его квалификации (письмо Министерства торговли РСФСР от 28 февраля 1962 г.— «Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, стр. 544).

§ 48. Администрация предприятия обязана:

а) создавать членам бригады нормальные условия для работы с ценностями, обеспечивающие сохранность этих ценностей, а также проводить необходимые мероприятия по сокращению потерь, рациональному и экономному расходованию ценностей;

б) в установленном порядке проводить инвентаризацию ценностей; немедленно назначать инвентаризацию ценностей, находящихся в подотчете бригады, по получении сигналов о хищении, недостаче, излишках и сверхнормативных потерях этих ценностей (п. 18 Основных положений).

§ 49. Члены бригады имеют право:

а) заявлять отвод отдельным членам бригады (в том числе и бригадиру), которые, по их мнению, не могут обеспечить сохранность ценностей. Вопрос об основательности отвода решается руководителем предприятия с согласия местного комитета профсоюза, а при отсутствии последнего на предприятии — с согласия вышестоящего профсоюзного органа (об увольнении члена бригады в связи с утратой доверия см. комментарий к ст. 254 КЗоТ);

б) участвовать в приемке ценностей и контроле за их сохранностью, а также в составлении документов на прием и возврат ценностей по количеству и качеству согласно требованиям действующих инструкций;

в) иметь в установленном порядке доступ к ценностям, находящимся в подотчете бригады, а также ко всем документам на эти ценности;

г) принимать участие в инвентаризации ценностей, находящихся под отчетом бригады;

д) требовать от администрации создания нормальных условий для работы с ценностями;

е) требовать от администрации в необходимых случаях проведения внеочередной или повторной инвентаризации ценностей, за которые несет ответственность бригада;

ж) участвовать в обсуждении всех вопросов работы бригады, связанных с исполнением договора о бригадной материальной ответственности (см., например, пп. 10 и 11 Основных положений от 30 апреля 1958 г.; циркулярное письмо Министерства торговли РСФСР и ЦК профсоюза от 30 октября 1962 г.).

§ 50. Получение ценностей, а также их возврат, как правило, производятся бригадиром или его заместителем совместно с одним из членов бригады. Инвентаризационная опись подписывается всеми членами бригады, участвующими в инвентаризации. После проведения инвентаризации ценностей проводится собрание членов бригады по рассмотрению итогов работы и обеспечению сохранности ценностей (см. письмо Министерства торговли РСФСР от 30 октября 1962 г.).

§ 51. Выбытие работника из состава бригады без проведения инвентаризации может иметь место лишь с письменного согласия всех членов бригады. При выбытии (хотя бы временном) из состава бригады бригадира проведение инвентаризации обязательно. Новый член бригады может быть принят в состав бригады без проведения инвентаризации лишь при наличии его письменного согласия (пп. 14 и 15 Основных положений от 30 апреля 1958 г.).

§ 52. Работник торговли, входящий в состав бригады, несет материальную ответственность за причиненный ущерб пропорционально своей тарифной ставке (окладу) и фактически проработанному времени в составе бригады за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба (пп. 4 и 6 Основных положений от 30 апреля 1958 г.).

Пример. В бригаде из 2 работников установлена недостача в сумме 100 руб. Оклад первого работника — 80 руб., второго — 90 руб. (оклады взяты условно). Первый работник проработал 15 дней, второй 20 дней. Первый работник отвечает в размере 40 руб. = (100 руб. × 80 руб. × 15 дн.) : (80 руб. × 15 дн. + + 90 руб. × 20 дн.). Второй работник отвечает в размере 60 руб. = = (100 руб. × 90 руб. × 20 дн.) : (80 руб. × 15 дн. + 90 руб. × × 20 дн.).

§ 53. При возмещении ущерба бригадную материальную ответственность следует рассматривать как особую форму долевой имущественной ответственности рабочих и служащих (см. комментарий к ст. 123 КЗоТ). Это подтверждается, в частности, судебной практикой, которая считает возможным возлагать на членов бригады лишь долевую ответственность (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску к Высоцкому и др.— «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 131).

§ 54. Ответственность членов бригады возникает только при соблюдении общих условий наступления материальной ответствен-

ности, предусмотренных трудовым законодательством (см. комментарий к ст. 118 КЗоТ).

§ 55. Члены бригады освобождаются от материальной ответственности, если будет доказано, что ущерб причинен не по вине бригады, или будет установлен непосредственный виновник ущерба из числа членов бригады, на которого в последнем случае и возлагается ответственность (пп. 12 и 13 Основных положений от 30 апреля 1958 г.).

§ 56. До предъявления иска в суд руководители торговых организаций при установлении в бригаде недостач ценностей обязаны принимать меры к выявлению конкретных лиц, виновных в возникновении ущерба (п. 1 приказа министра торговли СССР от 30 апреля 1958 г.).

§ 57. При рассмотрении дел об уголовной и материальной ответственности членов бригады необходимо особое внимание обращать на установление периода возникновения недостачи в бригаде и на выявление лиц, виновных в ее образовании (см., например, пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1971 г. по делу Багдасарова — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 5, стр. 16; пост. Президиума Ленинградского городского суда по иску к Лоссовскому и др.— «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1970 г. № 7, стр. 14).

Полная материальная ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный не при исполнении трудовых обязанностей

§ 58. Рабочие и служащие, виновные в причинении материального ущерба предприятию, где они работают, не при исполнении трудовых обязанностей, отвечают за этот ущерб в полном размере (п. 4 ст. 121 КЗоТ).

§ 59. Работник может причинить предприятию ущерб «не при исполнении трудовых обязанностей» как в свободное от работы, так и в рабочее время. При этом, однако, администрация должна доказать, что причиной ущерба были действия работника, направленные не на выполнение трудовых обязанностей и противоречащие интересам предприятия. Так, суд взыскал с работника в пользу предприятия всю сумму ущерба, возникшего в связи с аварией автомашины предприятия, происшедшей в период, когда работник совершал на ней поездку по своим личным делам, не имея на то разрешения от администрации предприятия (определение Судебной коллегии Верховного Суда РСФСР по иску к Назарову — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 129—130).

Статья 122 КЗоТ РСФСР. Порядок возмещения ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации

Возмещение ущерба в размере, предусмотренном частью первой статьи 119 настоящего Кодекса, производится, при наличии письменного согласия работника, по распоряжению администрации предприятия, учреждения, организации путем удержания из заработной платы. Распоряжение администрации об удержании из заработной платы может быть сделано не позднее двух недель со дня обнаружения

причиненного работником ущерба. При отсутствии письменного согласия работника удержание не производится и вопрос о возмещении ущерба рассматривается, по заявлению администрации, районным (городским) народным судом.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления администрацией иска в районный (городской) народный суд.

Если администрация в нарушение установленного порядка произвела удержание из заработной платы без письменного согласия рабочего или служащего и без судебного решения, то орган по рассмотрению трудовых споров принимает, по жалобе работника, решение о возврате незаконно удержанной суммы.

§ 1. Части 1 и 2 ст. 122 КЗоТ РСФСР воспроизводят с незначительными редакционными изменениями содержание частей 3 и 4 ст. 49 Основ. Они устанавливают порядок возмещения ущерба, причиненного рабочими и служащими предприятию, учреждению.

Этот порядок зависит от вида и предела материальной ответственности.

Часть 3 ст. 122 КЗоТ устанавливает последствия, возникающие в связи с нарушением администрацией предприятия установленного порядка удержания из заработной платы работника.

§ 2. В КЗоТ Узбекской ССР (ст. 144), Азербайджанской ССР (ст. 127), Таджикской ССР (ст. 122) отсутствует правило, содержащееся в ч. 3 ст. 122 КЗоТ РСФСР.

§ 3. С 1 января 1971 г. порядок взыскания ущерба, установленный ранее принятыми актами, не применяется как противоречащий ст. 49 Основ.

В равной мере с 1 января 1971 г. нотариальные конторы не могут выдавать исполнительных надписей на взыскание с рабочих и служащих задолженности за причиненный ими ущерб (письмо Министерства юстиции РСФСР от 10 мая 1971 г. № Н8-2-2 — «Справочник государственного нотариуса», «Юридическая литература», 1972, стр. 282).

§ 4. Независимо от порядка, установленного частями 1 и 2 ст. 122 КЗоТ, работник может добровольно внести деньги в кассу предприятия в возмещение причиненного им ущерба.

Порядок возмещения ущерба

§ 5. В соответствии с ч. 1 ст. 122 КЗоТ при ограниченной материальной ответственности работника в пределах $1/3$ его тарифной ставки (оклада) возмещение ущерба может быть произведено путем удержания из заработной платы работника по распоряжению администрации. Такое распоряжение администрация вправе издать лишь при наличии письменного согласия работника и не позднее 2 недель со дня обнаружения ущерба. Если работник в указанный срок не дал письменного согласия на возмещение ущерба, администрация не может производить удержание. В этом случае вопрос о возмещении ущерба рассматривается (по заявлению администрации) судебными органами (см. комментарий к ст. 210 КЗоТ).

Аналогичным образом решается вопрос о возмещении ущерба и при пропуске администрацией двухнедельного срока для издания распоряжения об удержании из заработной платы работника.

В указанных случаях администрация вправе обратиться с иском в суд в течение месяца со дня обнаружения ущерба (см. ст. 211 КЗоТ).

§ 6. На практике день обнаружения ущерба может не совпадать с днем его причинения. Например, причиненный ущерб может быть обнаружен в результате инвентаризации ценностей или ревизии финансово-хозяйственной деятельности предприятия. В этих случаях днем обнаружения ущерба следует считать день подписания соответствующего акта.

Вместе с тем при проведении ревизии финансово-хозяйственной деятельности предприятия может быть точно установлено, что администрация узнала о факте причинения ущерба до проведения ревизии. В последнем случае срок для предъявления требования к работнику, причинившему ущерб, должен исчисляться со дня, когда был установлен факт причинения ущерба.

Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием, учреждением, организацией сумм третьему лицу и с этого же времени исчисляется срок на предъявление регрессного иска (п. 13 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.). О порядке исчисления сроков см. комментарий к ст. 222 КЗоТ.

§ 7. В соответствии с ч. 2 ст. 122 КЗоТ возмещение ущерба при ограниченной материальной ответственности работника в пределах $^2/_3$ его среднего месячного заработка (п. 1 ст. 120 КЗоТ) и среднего месячного заработка (п. 2 ст. 120 КЗоТ) производится путем предъявления администрацией иска в судебные органы.

Аналогичный порядок взыскания ущерба установлен ч. 2 ст. 122 КЗоТ и при полной материальной ответственности работника (ст. 121 КЗоТ).

Разумеется, что судебный порядок взыскания ущерба применяется, если работник отказался добровольно удовлетворить требование администрации.

Если иск заявлен о возмещении ущерба в пределах полного его размера, а согласно закону на работника может быть возложена материальная ответственность не более $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада) или в ином ограниченном размере, суд разрешает спор по существу. На работника в этих случаях может быть возложена материальная ответственность в размере причиненного ущерба, но не более $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада), если суд признает уважительной причину пропуска месячного срока на предъявление иска (п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 8. Во всех случаях возбуждения уголовных дел о хищениях и недостачах директора предприятий, начальники учреждений и руководители других кооперативных и общественных организаций обязаны предъявлять иск о взыскании с виновных причиненного ущерба (см. комментарий к ст. 121 КЗоТ, § 6). Присужденные в этих случаях суммы взыскиваются с осужденных лиц на основании исполнительных листов, выдаваемых судом согласно приговору или решению суда (если гражданский иск рассматривался в виде исключения в порядке гражданского судопроизводства).

§ 9. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 122 КЗоТ, администрация может обратиться с иском в суд в течение года со дня обнаружения ущерба (см. ст. 211 КЗоТ).

О дне обнаружения ущерба см. § 6.

О порядке исчисления годичного срока см. комментарий к ст. 222 КЗоТ.

Последствия, возникающие в связи с нарушением администрацией установленного порядка удержаний из заработной платы работника

§ 10. Если вопреки закону администрация произвела удержание из заработной платы работника без его письменного согласия или без судебного решения, то в соответствии с ч. 3 ст. 122 КЗоТ орган по рассмотрению трудовых споров обязан принять по заявлению работника решение о возврате незаконно удержанной суммы.

Иск работника о возврате удержанной суммы разрешается судом после рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам и фабзавместкомом, а также когда на предприятии нет ФЗМК и профсоюзного организатора (п. 2 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.). В указанном порядке работник вправе обратиться в суд во всех случаях, когда он считает, что администрация своим распоряжением необоснованно произвела в возмещение ущерба удержание из заработной платы или любых других сумм, а равно в случаях, когда он оспаривает размер произведенного удержания.

§ 11. За нарушение установленного порядка взыскания материального ущерба виновные должностные лица могут привлекаться к дисциплинарной ответственности (см. комментарий к ст. 135 КЗоТ).

Статья 123 КЗоТ РСФСР. Учет конкретной обстановки при возложении материальной ответственности на рабочего или служащего

При установлении судом размеров подлежащего возмещению ущерба должны учитываться не только причиненные убытки, но и та конкретная обстановка, при которой убытки были причинены, а также материальное положение работника.

§ 1. Статья 123 КЗоТ РСФСР, конкретизируя ч. 1 ст. 49 Основ, обязывает суд при установлении размеров подлежащего возмещению ущерба учитывать причиненные убытки, конкретную обстановку, при которой были причинены убытки, и материальное положение работника.

Кроме того, по смыслу этой статьи суд при удовлетворении иска определяет размер ответственности лиц, совместно причинивших ущерб, а также лиц, обязанных к возмещению ущерба по регрессным требованиям.

§ 2. КЗоТ УССР (ст. 137), Грузинской ССР (ст. 123), Литовской ССР (ст. 147), Латвийской ССР (ст. 131), Молдавской ССР (ст. 131), Таджикской ССР (ст. 123) и Армянской ССР (ст. 134) предусматривают, что если ущерб явился следствием не только винов-

ного поведения рабочего или служащего, но и отсутствия условий, обеспечивающих сохранность материальных ценностей, размер возмещения должен быть соответственно уменьшен.

КЗоТ УССР (ст. 137), Узбекской ССР (ст. 145), Грузинской ССР (ст. 123), Молдавской ССР (ст. 131), Киргизской ССР (ст. 133) и Туркменской ССР (ст. 127) не допускают снижения размера ущерба, подлежащего возмещению, если ущерб причинен корыстным преступлением.

В КЗоТ УССР (ст. 137), Грузинской ССР (ст. 123) и Армянской ССР (ст. 134) указано, что при определении размера возмещения ущерба должна учитываться возможность устранения работником причиненного ущерба в натуре, исправления поврежденной вещи и т. п.

Порядок определения размера убытков, причиненных предприятию, учреждению

§ 3. Убытком называется имущественный вред (ущерб), выраженный в денежной форме.

Как правило, убыток возмещается путем уплаты соответствующих сумм. Возмещение ущерба в натуре может производиться в тех случаях, когда это прямо предусмотрено специальными постановлениями. Например, директора совхозов обязаны:

а) предоставлять возможность лицам, виновным в гибели лошадей, крупного рогатого скота, свиней, овец и коз, возмещать причиненный ущерб путем сдачи в натуре совхозу равноценного скота;

б) списывать с работников совхозов числящуюся за ними задолженность по ранее предъявленным искам в тех случаях, когда они возместили совхозу ущерб от гибели скота путем сдачи в натуре равноценного скота или выплаты его стоимости (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 17 февраля 1954 г.— «Справочник бухгалтера совхоза», вып. 1, Россельхозиздат, 1972, стр. 394). Аналогичным образом может возмещаться ущерб, если привлечение работника к его устранению в данном конкретном случае является наиболее целесообразным и быстрым способом ликвидации вреда (например, когда сам шофер производит сравнительно несложный ремонт поврежденной по его вине автомашины). Для возмещения ущерба в натуре необходимо согласие работника.

§ 4. Убыток предприятия должен исчисляться исходя из стоимости похищенного, утраченного, поврежденного, испорченного имущественного объекта с учетом ценности оставшихся в распоряжении предприятия лома и отходов поврежденного или испорченного имущества.

При повреждении имущественного объекта размер возмещения должен соответствовать расходам, которые потерпевшему необходимо произвести для полного восстановления поврежденного или испорченного имущественного объекта и приведения его в такое состояние, в котором он находился до момента причинения ущерба (если поврежденное имущество поддается восстановлению в первоначальном виде).

§ 5. Действующее законодательство (п. 3 ст. 121 КЗоТ) не допускает возложения на работника материальной ответственности за

недостачу ценностей, т. е. их фактическую нехватку, в пределах предусмотренных норм потерь. На практике это правило применяется во всех случаях материальной ответственности работника.

Под нормами потерь имеются в виду прежде всего потери в пределах заранее установленных норм естественной убыли. Естественная убыль — уменьшение первоначального веса и объема ценностей (в том числе сырья, полуфабрикатов, говаров) в процессе реализации, хранения и транспортировки, являющейся результатом их естественных (физико-химических) свойств.

Разработка и утверждение норм естественной убыли на товары народного потребления возложены на соответствующие министерства и ведомства (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 15 ноября 1963 г.— СП СССР 1963 г. № 21, ст. 207). Действующие нормы естественной убыли на эти товары дифференцированы в зависимости от климатических зон, времени года, сроков и условий хранения, способа и дальности транспортировки («Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, стр. 221—276; «Справочник ревизора потребительской кооперации», «Экономика», 1972, стр. 141—166).

Соответствующие нормы естественной убыли разработаны также и применительно к отдельным видам продукции производственно-технического назначения. Они содержатся в специальных актах, утверждаемых в установленном порядке (см., например, постановления Госснаба СССР от 2 июня 1972 г. и от 30 июля 1973 г.—«Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1972 г. № 3, стр. 17; 1973 г. № 12, стр. 34).

Специальными постановлениями правительства установлены и иные нормы, в пределах которых фактические потери также не подлежат взысканию с работника.

Так, с учетом того, что магазины самообслуживания удобны для покупателей и дают возможность снизить уровень издержек обращения, торгующим организациям разрешено списывать фактические потери, но не свыше 0,15% к обороту в продовольственных магазинах самообслуживания и до 0,1% к обороту в магазинах самообслуживания, торгующих непродовольственными товарами (п. 47 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 8 августа 1960 г.— СП СССР 1960 г. № 14, ст. 114).

В дальнейшем государственным и кооперативным торгующим организациям было предоставлено право устанавливать для продовольственных магазинов самообслуживания конкретный размер нормы списания потерь товаров в пределах 0,4% к обороту (см., например, пост. правления Центросоюза от 18 февраля 1970 г. — «Справочник ревизора потребительской кооперации», «Экономика», 1972, стр. 158).

При определении размера прямого действительного ущерба учитываются установленные нормы потерь. Так, отменяя решение одного из народных судов, Верховный Суд РСФСР указал в качестве основания для отмены то обстоятельство, что судом не была учтена норма естественной убыли при определении ущерба, причиненного ответчиком (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 25 сентября 1957 г. по иску к Дерябину — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 183).

Однако если доказано, что недостача является результатом присвоения работником вверенных ему ценностей, то при определении размера прямого действительного ущерба установленные нормы потерь, в частности нормы естественной убыли, во внимание не принимаются.

§ 6. Изучение судебной практики показывает, что наибольшие трудности возникают при рассмотрении дел о взыскании ущерба, происшедшего из-за недостачи имущественных ценностей (в частности, на предприятиях торговли и на складах всех видов). Недостача имущества может быть выражена как в метрах, штуках и т.д., так и в деньгах. Руководитель предприятия обязан принять меры к выявлению причин недостачи, установлению лиц, виновных в ее образовании, и к возмещению причиненного ущерба.

Недостача материальных ценностей должна быть подтверждена документами. Между тем, как показывает практика, в отдельных случаях техническая ошибка, допущенная при отражении произведенных операций (например, неправильная запись в инвентаризационной описи артикула, а следовательно, и цены имеющихся в наличии товаров), может привести к расхождению учетных данных в бухгалтерских документах. Суды, как правило, тщательно подходят к проверке подобных случаев, обращая особое внимание на установление того факта, понесло или не понесло предприятие реального ущерба. В частности, в ряде судебных решений указывалось, что до тех пор, пока ошибочно заприходованные по заниженной цене товары не реализованы, предприятие ущерба не понесло (например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 22 апреля 1953 г. по иску к Лаптевой и Вьюгину — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 180).

Равным образом нет оснований для постановки вопроса о материальной ответственности работников предприятия-отправителя, если предприятием-получателем установлена недостача отгруженной продукции, но эта продукция осталась на складе предприятия-отправителя (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 28 февраля 1958 г. по иску к Марковой и Михееву — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 182).

§ 7. При установлении размера прямого действительного ущерба на практике нередко возникает вопрос о возможности взаимного зачета излишков и недостач, выявленных при инвентаризации ценностей. Зачет может быть допущен только в виде исключения за один и тот же проверяемый период, у одного и того же проверяемого лица, в отношении товарно-материальных ценностей одного и того же наименования. Министерства или ведомства могут устанавливать порядок, когда такой зачет может быть допущен в отношении одной и той же группы товарно-материальных ценностей, если входящие в ее состав ценности имеют сходство по внешнему виду или упакованы в одинаковую тару (при отпуске их без распаковки тары). В том случае, когда стоимость недостающих ценностей выше оказавшихся в излишке, разница в стоимости должна быть отнесена на виновных лиц (п. 40 Основных положений, утв. Министерством финансов СССР 18 сентября 1968 г., — «Бухгалтерский учет в промышленности. Справочник», изд-во «Финансы», 1973, стр. 412, 413).

Эти положения находят применение и в судебной практике. В постановлениях и определениях Верховного Суда СССР и РСФСР по конкретным делам встречаются указания на возможность зачета излишков в уменьшение недостачи (см., например, пост. Пленума Верховного Суда СССР от 8 октября 1965 г. по делу Чукова — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1966 г. № 1, стр. 20; определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 28 сентября 1953 г. по иску к Тыркину и от 19 октября 1953 г. по иску к Покровскому — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 229, 208).

§ 8. Размер прямого действительного ущерба, возникшего в связи с повреждением или утратой имущества предприятия, определяется исходя из балансовой оценки этого имущества с учетом его фактической изношенности на момент причинения ущерба.

Правила исчисления балансовой оценки имущества и порядок определения его износа регулируются Положением о бухгалтерских отчетах и балансах, утв. пост. Совета Министров СССР от 12 сентября 1951 г., с последующими изменениями и дополнениями («Бухгалтерский учет в промышленности. Справочник», изд-во «Финансы», 1973, стр. 370) и другими специальными актами. Так, порядок списания пришедших в негодность оборудования, хозяйственного инвентаря и другого имущества, числящихся в составе основных фондов (средств), производится в соответствии с Типовой инструкцией, утв. Министерством финансов СССР и Госпланом СССР 16 июня 1962 г., с последующими изменениями (т а м ж е, стр. 162).

§ 9. При предъявлении иска лицам, виновным в гибели крупного рогатого скота, свиней, овец, коз, принадлежащих колхозам и совхозам, сумма убытков должна определяться исходя из однократной стоимости скота по закупочным ценам, а при гибели племенного и местного улучшенного скота — по ценам на племенной и местный улучшенный скот. При гибели лошадей сумма убытков должна определяться в размере однократной стоимости лошадей по ценам, установленным обл(край)исполкомами и Советами Министров республик, а при гибели племенных лошадей — по ценам на племенных лошадей (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 17 февраля 1954 г.— «Справочник бухгалтера совхоза», вып. 1, Россельхозиздат, 1972, стр. 394).

Закупочные цены на крупный рогатый скот, свиней, овец и коз утверждены соответствующими постановлениями Совета Министров РСФСР и других союзных республик. В связи с этим определение размера ущерба не по закупочным ценам, а по его балансовой стоимости является неправильным. В равной мере нельзя определять размер ущерба в связи с гибелью лошадей не по ценам, установленным облисполкомом, а по балансовой стоимости или по закупочным ценам на лошадей, продаваемых для убоя на мясо.

§ 10. При хищениях и недостачах продовольственных и промышленных товаров в государственных предприятиях и учреждениях, колхозах, кооперативных и общественных организациях, помимо привлечения виновных к уголовной ответственности, с них взыскивается в пользу потерпевших организаций в судебном порядке (ст. 122 КЗоТ) причиненный ущерб в размере стоимости похищенных или недостающих товаров по государственным розничным ценам с нало-

жением ареста на их имущество в обеспечение взыскания стоимости этих товаров (пост. Совета Министров СССР от 10 февраля 1948 г., изложенное в директивном письме Министерства юстиции СССР от 13 марта 1948 г. № Д-5 — «Сборник приказов и инструкций Министерства юстиции СССР 1936—1948 гг.», М., 1949, стр. 157).

При определении стоимости похищенного имущества, на которое имеется розничная цена, необходимо всегда исходить из этой цены, т. е. когда хищение совершено и из организаций, занимающихся розничной торговлей, и из других организаций. Если стоимость похищенного определяется на основании специальных нормативных актов, следует руководствоваться этими актами. При отсутствии на похищенное имущество розничных цен, а также специальных нормативных актов об исчислении его цены стоимость похищенного может быть установлена применительно к розничной цене за аналогичные товары. В таких случаях стоимость похищенного устанавливается на основании заключения экспертов (п. 22 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 11 июля 1972 г. «О судебной практике по делам о хищениях государственного и общественного имущества» — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1972 г. № 4, стр. 13).

По делам о хищении ценностей, материальная ответственность в отношении которых установлена специальными нормативными актами, сумму ущерба надлежит взыскивать с виновных лиц в соответствии с этими актами (п. 23 того же пост. Пленума Верховного Суда СССР).

При определении стоимости товаров, похищенных из предприятий бытового обслуживания населения, выполняющих функции специализированного магазина по продаже гражданам за наличный расчет изделий собственного производства, на практике руководствуются калькуляцией на каждый вид изделия (см., например, определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда РСФСР от 18 ноября 1970 г. по делу Котовой и др.— «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 3, стр. 7).

Реализация работником похищенного имущества по цене ниже его действительной стоимости не может влиять на определение размера ущерба, причиненного хищением (см., например, определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда РСФСР от 14 января 1966 г. по делу Таицкого — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 5, стр. 7).

§ 11. Ущерб, причиненный недостачей всех видов билетов, талонов, абонементов (включая абонементы и талоны на отпуск пищи предприятиями общественного питания) и других знаков, предназначенных для расчетов населения за услуги, исчисляется исходя из номинальной стоимости недостающих знаков (п. 4 пост. Совета Министров СССР от 12 июля 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 17, ст. 92).

Недостачи сырья и товаров, выявленные в предприятиях общественного питания, взыскиваются с материально ответственных лиц по продажным ценам (см., например, п. 70 Инструкции, утв. приказом министра торговли РСФСР от 27 февраля 1964 г. — «Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, стр. 311; определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда РСФСР от 29 апреля 1969 г. по делу Косик—«Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1969 г. № 9, стр. 14).

14 Зак. 348

Определение размера подлежащего возмещению ущерба с учетом конкретной обстановки, при которой были причинены убытки

§ 12. Во всех без исключения случаях причинения ущерба границы материальной ответственности рабочих и служащих точно установлены законом. Поэтому как вид ответственности, так и максимальный предел ответственности за каждый случай причинения ущерба (не свыше $^1/_3$ ставки или оклада работника и т. д.) определяются в соответствии с твердыми нормами действующего законодательства.

Не имея права изменять виды и максимальные пределы материальной ответственности рабочих и служащих, судебные органы вправе в установленных законом случаях снижать размер подлежащих взысканию с работника денежных сумм.

§ 13. Статья 123 КЗоТ обязывает судебные органы при установлении размеров подлежащего возмещению ущерба учитывать конкретную обстановку, при которой был причинен убыток. При рассмотрении дел о взыскании с рабочих и служащих возмещения за причиненный ими предприятию имущественный ущерб необходимо всесторонне выяснять обстоятельства, от которых зависит установление оснований и условий материальной ответственности рабочих и служащих, а также определение сумм, подлежащих возмещению.

При применении ст. 123 КЗоТ следует подробно излагать в решениях мотивы, послужившие основанием для уменьшения размера взысканных сумм (п. 14 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Вместе с тем недопустимо утверждение судом мирового соглашения между истцом и ответчиком в тех случаях, когда оно направлено в обход закона на освобождение работников от материальной ответственности за ущерб (п. 11 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 12 декабря 1964 г.— «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РСФСР 1961—1971 гг.», стр. 71).

§ 14. К конкретной обстановке, при которой убытки были причинены, следует относить обстоятельства, препятствующие работнику выполнить должным образом возложенные на него обязанности; в частности отсутствие нормальных условий хранения, ненадлежащая организация труда и т. п. Вместе с тем необходимо учитывать, принимал ли работник зависящие от него меры к предотвращению возникновения убытков (п. 14 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Под «конкретной обстановкой», которая должна учитываться при установлении размеров подлежащего возмещению ущерба, понимается также:

а) отсутствие у работника достаточного опыта в работе, неоказание ему помощи со стороны администрации (определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда СССР от 12 ноября 1955 г.— «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1956 г. № 1, стр. 17; пост. Президиума Верховного Суда РСФСР от 21 июня 1957 г. по иску к Кулешову — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 186);

б) перегруженность работника, отсутствие у него возможности своевременно и надлежаще оформлять документы на реализуемые

ценности (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 30 января 1957 г. по иску к Квочкину — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», стр. 226);

в) запущенность бухгалтерского учета, повлекшая нарушение нормальных условий работы материально ответственных лиц (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 15 марта 1954 г. по иску к Лукьянец и др.; пост. Президиума Верховного Суда РСФСР от 31 января 1956 г. по иску к Москаевой и др. — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958гг.», стр. 181, 228);

г) отсутствие у члена бригады реальной возможности контролировать деятельность остальных ее членов («Советская юстиция» 1965 г. № 18, стр. 6).

§ 15. Особое значение имеет создание надлежащих условий труда и нормальной производственной обстановки для несовершеннолетних работников, которым доверены материальные ценности.

При разрешении вопроса об объеме материальной ответственности этих работников следует проверять конкретные обстоятельства, при которых были причинены убытки, выясняя в каждом отдельном случае не явились ли они результатом невыполнения администрацией своих обязательств по созданию несовершеннолетнему работнику соответствующих условий труда и производственной обстановки, а также учитывать возраст работника и уровень его развития (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973 г. «О некоторых вопросах, возникших при применении судами РСФСР законодательства о труде молодежи» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 9, стр. 9).

§ 16. Пленум Верховного Суда СССР подчеркнул недопустимость необоснованного снижения размера сумм, подлежащих взысканию. «Удовлетворяя такие иски частично, суды иногда ссылаются на то, что ответчикам не были созданы надлежащие условия для работы, однако виновных в этом должностных лиц не привлекают в качестве соответчиков» (вводная часть пост. Пленума Верховного Суда СССР от 12 сентября 1969 г. «О выполнении судебными органами постановления Пленума Верховного Суда СССР от 26 сентября 1967 г. «О повышении роли судов в соблюдении законодательства о труде и укреплении трудовой дисциплины на предприятиях, в учреждениях и организациях» — «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970», М., 1974, стр. 203).

§ 17. Статья 123 КЗоТ применяется также и тогда, когда ущерб причинен преступными действиями работника. Размер взыскиваемых в этих случаях денежных сумм должен устанавливаться с учетом конкретных обстоятельств дела, степени вины работника и его материального положения (п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 28 мая 1954 г. «О судебной практике по взысканию материального ущерба, причиненного преступлением» — «Сборник пост. Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970 гг.», стр. 554).

Снижение размера возмещения ущерба не допускается, если ущерб причинен хищением, а в случаях, предусмотренных КЗоТ союзных республик, и другими преступными действиями, совершенными

в корыстных целях (п. 14 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 18. При рассмотрении дел о возмещении работниками ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, судам необходимо особое внимание обращать на выявление причин и условий, способствующих возникновению ущерба, и ставить перед хозяйственными, советскими и общественными организациями вопрос о принятии соответствующих мер, направленных на устранение выявленных недостатков в деле охраны социалистической собственности (п. 19 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Вынося частные (особые) определения о причинах и условиях, способствующих правонарушениям, суды устанавливают контроль за принятием по ним действенных мер по устранению вскрытых недостатков в учете, хранении, использовании материальных ценностей на основе анализа и обобщения судебной практики по отдельным категориям уголовных и гражданских дел (п. 1 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 18 марта 1970 г. «О задачах судебных органов в связи с решениями декабрьского (1969 г.) Пленума ЦК КПСС — «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970», стр. 577).

Определение размера подлежащего возмещению ущерба с учетом материального положения работника

§ 19. Суд при определении размера подлежащего возмещению ущерба учитывает не только конкретную обстановку, при которой были причинены убытки, но и материальное положение работника (п. 14 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.). Так, по протесту заместителя Генерального Прокурора СССР Президиум Верховного Суда Армянской ССР отменил состоявшиеся судебные постановления по делу Петросяна, с которого была взыскана недостача вверенных ему ценностей в полной сумме, в частности потому, что ответчик — инвалид Отечественной войны и на его иждивении находится семья из шести человек («Социалистическая законность» 1971 г. № 7, стр. 90).

Однако в другом случае суд не счел возможным снизить размер суммы, подлежащей взысканию, так как ответчик «трудоспособен, работает, никаких исключительных обстоятельств к освобождению его от полного возмещения ущерба не имеется» (пост. Президиума Ульяновского областного суда по иску к Дроздову — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1969 г. № 4, стр. 15).

§ 20. В соответствии со сложившейся судебной практикой лицо, причинившее ущерб хищением социалистического имущества, обязано возместить его полностью. В этих случаях ссылку на материальные затруднения ответчика нельзя признать достаточным основанием для освобождения его от полного возмещения ущерба (см., например, определение Судебной коллегии по уголовным делам Верховного Суда РСФСР от 13 января 1972 г. по иску к Предит — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 10, стр. 13).

Порядок определения размера материальной ответственности лиц, совместно причинивших ущерб

§ 21. При разрешении дел, связанных с совместным причинением имущественного ущерба несколькими рабочими и служащими

предприятию, в котором они состоят на работе, судебная практика признает ответственность этих лиц долевой. Иначе говоря, в этих случаях каждый из причинителей ущерба обязан возместить ущерб лишь в той доле, которая на него приходится, и не обязан отвечать за других (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску к Радостиной; определение той же коллегии по иску к Белому и др. — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1959—1963 гг.», стр. 142—145).

Установив при рассмотрении иска о возмещении ущерба, что таковой причинен не только по вине работника, к которому заявлен этот иск, но и по вине должностного лица предприятия, учреждения, организации, суд должен обсудить вопрос о привлечении этого должностного лица к участию в деле в качестве второго ответчика. В этом случае суд вправе возложить на обоих ответчиков обязанность в соответствующей доле возместить ущерб, причиненный по их вине (п. 15 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 22. При определении доли ответственности за недостачу вверенных работникам товарных ценностей учитывается, насколько причинение убытка зависело от действий того или иного работника (ст. 3 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 20 июля 1930 г.— СУ РСФСР 1930 г. № 42, ст. 521). Долевая ответственность возлагается на работников и в том случае, если с ними заключен договор о бригадной материальной ответственности, а конкретный виновник образования ущерба не установлен (см. комментарий к ст. 121 КЗоТ).

§ 23. Исключением из правила, изложенного в § 21—22, являются лишь случаи причинения имущественного ущерба совместными уголовно наказуемыми действиями нескольких работников при условии, что они имели единое, общее намерение причинить этот ущерб и одинаковую степень вины (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 28 мая 1954 г.— «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970 гг.», стр. 555).

Например, под хищением, совершенным по предварительному сговору группой лиц, следует понимать такое хищение, в котором участвовали двое или более лиц, заранее договорившихся о совместном его совершении (п. 12 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 11 июля 1972 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1972 г. № 4, стр. 11).

В этих случаях применяется солидарная ответственность, при которой предприятие вправе требовать возмещения ущерба как от всех виновных работников совместно, так и от каждого из них в отдельности, притом как полностью, так и в части долга (ст. ст. 181 и 455 ГК РСФСР и соответствующие статьи ГК других союзных республик).

При взыскании ущерба с нескольких лиц, совершивших преступление, суд обязан точно указать в приговоре, на кого из них он возлагает солидарную ответственность (см., например, пост. Пленума Верховного Суда СССР от 13 марта 1970 г. по делу Тендлера — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1970 г. № 5, стр. 18).

§ 24. Недопустимо возложение солидарной материальной ответственности на лиц, осужденных по одному делу, но за самостоятельные преступления, не связанные между собой общим намерением.

Например, если в результате преступной халатности должностного лица подчиненные ему работники своими преступными действиями причинили предприятию материальный ущерб, то на это должностное лицо не может возлагаться солидарная материальная ответственность с другими осужденными. В данном случае должностное лицо несет долевую ответственность с учетом степени своей вины (см., например, пост. Пленума Верховного Суда СССР от 25 августа 1966 г. по делу Гончарова — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1967 г. № 1, стр. 19; пост. Президиума Куйбышевского областного суда по делу Дорофеевой и др. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 7, стр. 15).

§ 25. Если работник возместил предприятию полностью ущерб, возникший как в результате его действий, так и действий других лиц, то он имеет право требовать от этих лиц возмещения уплаченных сумм, за вычетом доли, которая падает на него самого (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 24 сентября 1966 г. по иску к Охремчуку — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1967 г. № 7, стр. 6).

В связи с вопросами, возникшими в практике исполнения приговоров или решений в части взыскания материального ущерба с солидарных должников в случаях, когда кто-либо из них Президиумом Верховного Совета СССР или Президиумом Верховного Совета союзной республики освобожден от дальнейшего возмещения ущерба, причиненного государственной организации, Пленум Верховного Суда СССР разъяснил следующее. Суд, вынесший приговор или решение, производит перерасчет общей суммы ущерба, подлежащей взысканию с оставшихся солидарных должников. При этом из общей суммы ущерба, подлежащего возмещению по приговору или решению суда, исключаются: доля, которая пришлась бы на должника, освобожденного от дальнейшего возмещения ущерба, при расчете между солидарными должниками, если взыскание с него не производилось либо произведено в пределах, составляющих его долю; фактически взысканная с этого должника сумма, если она превышает его долю. Доля должника определяется путем деления общей суммы ущерба, подлежащей возмещению, на число солидарных должников (п. 2 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 11 апреля 1969 г. «О порядке исполнения приговоров или решений судов при освобождении одного или нескольких солидарных должников от дальнейшего возмещения материального ущерба, причиненного преступлением» — «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970», стр. 571—572).

Порядок определения размера ответственности лиц, обязанных к возмещению ущерба по регрессным требованиям

§ 26. В некоторых случаях в результате неправильных действий работника на предприятие возлагается обязанность возмещать убытки третьим лицам, которым причинен материальный ущерб, в виде периодических платежей. Предприятия и учреждения, обязанные в силу ч. 3 ст. 88 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик (ст. 445 ГК РСФСР) к возмещению вреда, причиненного по вине их работников, вправе предъявить к ним регрессные требования о возмещении материального ущерба. По обще-

му правилу, ответственность работника в этих случаях ограничена 1/3 его тарифной ставки или оклада (ст. 119 КЗоТ).

§ 27. Если законом предусмотрена полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный им предприятию (ст. 121 КЗоТ), регрессные иски лиц, возместивших вред, к причинителям вреда могут предъявляться по мере его возмещения вплоть до полного погашения ущерба. Вопрос об удовлетворении таких исков разрешается судом в каждом случае с учетом конкретных обстоятельств и материального положения ответчиков (п. 21 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 7 февраля 1967 г. «О некоторых вопросах, возникших в практике судов при применении норм ГК РСФСР, регулирующих возмещение вреда» — «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда РСФСР 1961—1971», М., 1972, стр. 101).

Статья 50 Основ. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и союзных республик.

При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать двадцати процентов, а в случаях, особо предусмотренных законодательством Союза ССР и союзных республик,— пятидесяти процентов заработной платы, причитающейся к выплате рабочему или служащему.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за рабочими или служащими во всяком случае должно быть сохранено пятьдесят процентов заработка.

Ограничения, установленные частями второй и третьей настоящей статьи, не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ.

Не допускаются удержания из выходного пособия, компенсационных и иных выплат, на которые согласно законодательству не обращается взыскание.

Статья 124 КЗоТ РСФСР. Ограничение удержаний из заработной платы

Удержания из заработной платы могут производиться только в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и РСФСР.

Удержания из заработной платы рабочих и служащих для погашения их задолженности предприятию, учреждению, организации, где они работают, могут производиться по распоряжению администрации:

1) для возвращения аванса, выданного в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебную командировку или перевод в другую местность, на хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания и размера удержания.

В этих случаях администрация вправе сделать распоряжение об удержании не позднее одного месяца со дня окончания срока,

установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или со дня неправильно исчисленной выплаты;

2) при увольнении рабочего или служащего до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержание за эти дни не производится, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 3, 5 и 6 статьи 29 и пунктах 1, 2 и 5 статьи 53 настоящего Кодекса, при направлении на учебу, а также в связи с уходом на пенсию;

3) при возмещении ущерба, причиненного по вине работника или служащего предприятию, учреждению, организации, если работником дано письменное согласие на удержание из заработной платы (часть первая статьи 122).

Заработная плата, излишне выплаченная работнику администрацией (в том числе при неправильном применении законов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки.

§ 1. В ст. 127 КЗоТ УССР «Ограничение удержаний из заработной платы» отсутствует положение, соответствующее последней части ст. 124 КЗоТ РСФСР.

В п. 1 ст. 123 КЗоТ Узбекской ССР «Удержания из заработной платы рабочего или служащего для погашения его задолженности перед предприятием, учреждением, организацией, где он работает» и в п. 1 ст. 136 КЗоТ Армянской ССР «Ограничение удержаний, производимых администрацией из заработной платы рабочих и служащих» включена дополнительная часть, установившая порядок погашения задолженности при пропуске месячного срока или оспаривании работником основания или размера удержания:

«Если этот срок пропущен или если работник оспаривает основания или размер удержания для погашения аванса, выданного на служебные командировки, переводы или хозяйственные нужды, то погашение задолженности производится в судебном порядке».

В КЗоТ Армянской ССР включена ст. 135 «Удержания, производимые администрацией из заработной платы рабочих и служащих»:

«Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана производить удержания из заработной платы рабочих и служащих в следующих случаях:

1) для уплаты налогов;

2) по исполнительным листам и приравненным к ним документам;

3) по судебным приговорам, присуждающим к отбыванию исправительных работ по месту работы;

4) по решениям государственных органов и должностных лиц, которым предоставлено право налагать штрафы непосредственно на граждан в административном порядке;

5) по постановлениям комитетов народного контроля о денежных начетах;

6) по письменным поручениям рабочих и служащих о перечислении из причитающейся им заработной платы соответствующих сумм для выполнения их обязательств по выплате алиментов, оплате стоимости товаров, приобретенных в кредит;

7) в других случаях, предусмотренных законодательством».

§ 2. Советское трудовое законодательство признает недопустимым производство удержаний из заработной платы рабочих и слу-

жащих в виде вычетов, осуществляемых администрацией предприятий по собственному усмотрению. Удержания возможны лишь в тех случаях, когда это прямо оговорено в соответствующих нормативных актах. Законом предусмотрен ряд существенных гарантий, имеющих целью обеспечить охрану причитающейся рабочим и служащим заработной платы от незаконных и необоснованных взысканий. В этих целях установлены не только строго ограниченный перечень оснований для производства удержаний и круг органов, которым предоставлено право производить эти удержания, но и предусмотрен определенный порядок, пределы и размеры возможных удержаний.

§ 3. Все возможные удержания из заработной платы могут быть разделены на следующие 3 группы:

а) удержания в целях реализации обязательств рабочих и служащих непосредственно перед государством (бюджетом) (§ 4—30);

б) удержания, имеющие целью обеспечить выполнение обязательств рабочих и служащих перед третьими лицами (гражданами и юридическими лицами) (§ 31—54);

в) удержания, производимые для погашения задолженности рабочих и служащих предприятию, в котором они работают (§ 55—67).

УДЕРЖАНИЯ В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ НЕПОСРЕДСТВЕННО ПЕРЕД ГОСУДАРСТВОМ (БЮДЖЕТОМ)

§ 4. Администрация предприятий обязана в предусмотренных законом случаях производить удержания денежных сумм из заработной платы рабочих и служащих (в строго определенных пределах) и перечислять взысканные суммы в доход государства.

К этой группе относятся:

а) удержания налогов: подоходного и на холостяков, одиноких и малосемейных граждан (§ 5—19);

б) удержания из заработной платы лиц, отбывающих исправительные работы по приговору суда (§ 20—25), а также штрафов, наложенных судебными органами (§ 26);

в) удержания штрафов, наложенных на рабочих и служащих в административном порядке (§ 27—30).

1. Удержание налогов

§ 5. Подоходный налог взимается с рабочих и служащих в порядке и размерах, установленных Указом Президиума Верховного Совета СССР от 30 апреля 1943 г. «О подоходном налоге с населения» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1943 г. № 17) с последующими изменениями и Инструкцией Министерства финансов СССР от 16 января 1973 г. (отд. изд., М., 1973). Налоги взыскиваются непосредственно самой администрацией предприятия без получения исполнительных документов, о которых говорится в § 31.

§ 6. Налоги на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР взимаются с рабочих и служащих в соответствии с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 21 ноября 1941 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1941 г. № 42) и ст. ст. 15—18 Указа

Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1944 г. № 37) с последующими дополнениями и изменениями.

При взимании указанного налога применяется Инструкция Министерства финансов СССР от 22 марта 1973 г. (отд. изд., М., 1973).

§ 7. Основные положения, определяющие порядок взимания подоходного налога и налога на холостяков, одиноких и малосемейных граждан СССР из заработной платы рабочих и служащих, изложены ниже (§ 8—19).

§ 8. Рабочие и служащие, получающие заработную плату до 70 руб. в месяц, освобождены от уплаты налогов.

Прекращение взимания налогов с заработной платы рабочих и служащих в размере до 70 руб. в месяц и снижение ставок налогов с заработной платы до 90 руб. в месяц будут производиться постепенно по районам СССР одновременно с повышением в соответствующем районе минимальной заработной платы до 70 руб. в месяц для рабочих и служащих производственных отраслей народного хозяйства (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 25 декабря 1972 г.).

Впредь до проведения указанных мероприятий от уплаты налогов освобождаются рабочие и служащие, получающие заработную плату до 60 руб. в месяц (Закон СССР, принятый Верховным Советом СССР 7 мая 1960 г. «Об отмене налогов с заработной платы рабочих и служащих» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1960 г. № 18, ст. 135; Указ Президиума Верховного Совета СССР от 22 сентября 1962 г. «О перенесении сроков освобождения рабочих и служащих от налогов с заработной платы» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1962 г. № 39, ст. 401). С рабочих и служащих, получающих заработную плату от 61 до 80 руб. в месяц, налоги взимаются по пониженным ставкам (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 26 сентября 1967 г. «О мероприятиях по дальнейшему повышению благосостояния советского народа» — СП СССР 1967 г. № 23, ст. 161).

§ 9. С рабочих и служащих по месту их основной работы, если заработная плата выдается 2 раза в месяц, налоги исчисляются ежемесячно бухгалтериями предприятий исходя из заработка за прошлый месяц и удерживаются при выдаче заработной платы за первую половину месяца.

В случаях, когда заработная плата выплачивается рабочим и служащим 1 раз в месяц, налоги исчисляются по заработку того месяца, за который производится выплата, и удерживаются при выдаче заработка за этот месяц (пп. 8 и 9 Инструкции от 16 января 1973 г. и пп. 16 и 17 Инструкции от 22 марта 1973 г.).

§ 10. В ряде случаев, когда из заработной платы рабочих и служащих удерживаются суммы по распоряжению самого работника либо по решениям суда или других организаций, налоги исчисляются с полной суммы заработка без вычета из него этих удержаний. К таким случаям относятся:

а) удержания на основании приговора суда с лиц, отбывающих исправительные работы (§ 20—25);

б) удержания на основании исполнительных документов (§ 31—50);

в) удержания по распоряжению самого работника (§ 51—54);

г) удержания в пользу предприятия в возмещение причиненного работником ущерба на основании данного работником письменного согласия (см. комментарий к ст. 122 КЗоТ);

д) удержания для погашения задолженности работника предприятию (§ 55—67) (п. 13 Инструкции от 16 января 1973 г.).

§ 11. В состав облагаемого налогами месячного заработка рабочих и служащих включаются все суммы заработка, полученного ими в прошлом месяце: основная заработная плата, выплаты за сверхурочные и сдельные работы, персональные надбавки, всякого рода премии, выплаты из средств социального страхования при временной нетрудоспособности, компенсации за неиспользованный отпуск и т. д. (ст. 6 Указа от 30 апреля 1943 г.).

§ 12. Не включаются в состав облагаемого налогами месячного заработка рабочих и служащих

суммы, выплачиваемые на основании действующего законодательства о труде в возмещение расходов по служебным командировкам и при переезде на работу в другую местность (см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 31—86, 125—151);

доплаты и надбавки, выплачиваемые в установленном действующим законодательством порядке взамен суточных за время специальных служебных командировок (см. комментарий к ст. 116 КЗоТ, § 87—105, 119—121);

доплаты и надбавки к заработной плате за разъездной характер работы, не учитываемые в составе среднего заработка работников;

суммы, выплачиваемые в установленном порядке рабочим и служащим взамен предоставления им бесплатных квартир и коммунальных услуг в натуре;

выходные и другие пособия;

компенсационные выплаты за амортизацию принадлежащих рабочим и служащим инструментов, используемых ими в своей работе (см. комментарий к ст. 117 КЗоТ);

стоимость всякого рода натурального довольствия (питания, обмундирования), выдаваемого рабочим и служащим на основании действующего законодательства; суммы, выплачиваемые предприятиями и учреждениями рабочим и служащим взамен этого довольствия, а также стоимость вещевых премий (п. 12 Инструкции от 16 января 1973 г.).

§ 13. С заработков рабочих и служащих по совместительству (не по месту основной работы) и от выполнения временных работ налог исчисляется отдельно по каждому месту работы. Необлагаемый минимум для этих заработков не применяется (ст. 8 Указа от 30 апреля 1943 г.).

§ 14. Налог на холостяков, одиноких и малосемейных уплачивают рабочие и служащие, являющиеся гражданами СССР и не имеющие детей: мужчины в возрасте свыше 20 и до 50 лет и состоящие в браке женщины в возрасте свыше 20 и до 45 лет. Одинокие женщины к уплате налога не привлекаются.

Рабочие и служащие привлекаются к уплате налога начиная со срока удержания налога, следующего за достижением ими 20 лет. Взимание налога с рабочих и служащих прекращается со срока удержания налога, следующего за достижением мужчинами 50 лет и женщинами 45 лет (п. 2 Инструкции от 22 марта 1973 г.).

§ 15. Одинокие женщины (незамужние и вдовы), не имеющие детей, освобождаются от налога на основании предъявления ими паспортов либо других документов, подтверждающих, что они не состоят в браке.

Женщины, вступившие в брак, привлекаются к уплате налога начиная с заработной платы месяца, следующего за регистрацией брака.

При изменении семейного положения женщин, состоявших в зарегистрированном браке и не имевших детей, взимание с них налога прекращается начиная со срока уплаты налога, следующего за изменением семейного положения.

О времени вступления в брак или прекращения брака одинокие женщины, не имеющие детей, должны сообщить в бухгалтерию по месту работы в 20-дневный срок после регистрации или прекращения брака (п. 7 Инструкции от 22 марта 1973 г.).

§ 16. Для освобождения от налога рабочих и служащих учитываются все дети независимо от их возраста как родные, так и усыновленные в установленном порядке.

Если у одного из супругов, состоящих в зарегистрированном браке, имеются дети от другого брака, то в число детей отчима или мачехи включаются и эти дети, но при условии, что они находятся или находились до совершеннолетия на их иждивении или воспитании.

Для освобождения от налога учитываются также и дети, рожденные при незарегистрированном браке, отцовство которых устанавливается совместным заявлением отца и матери ребенка в органах записи актов гражданского состояния, а при отсутствии совместного заявления — в судебном порядке (п. 5 Инструкции от 22 марта 1973 г.).

§ 17. От уплаты налога по заработной плате освобождаются некоторые категории работников, в частности:

жены военнослужащих — солдат, матросов, сержантов и старшин срочной и сверхсрочной службы, курсантов и слушателей военно-учебных заведений, не имеющих офицерских званий, а также военных строителей военно-строительных отрядов;

учащиеся средних и высших учебных заведений (как мужчины, так и женщины) до истечения того календарного года, в котором им исполняется 25 лет; эта льгота не распространяется на учащихся, проходящих учебу без отрыва от производства, и на аспирантов;

инвалиды I и II групп инвалидности, как получающие, так и не получающие пенсию, и их супруги;

граждане, больные гипофизарным нанизмом (лилипуты) (см. п. 11 Инструкции от 22 марта 1973 г.).

§ 18. Суммы налогов, неправильно удержанные с рабочих и служащих, должны быть возвращены предприятиями из ближайших поступлений налога либо зачтены в счет последующих удержаний налога.

Возврат этих сумм допускается в таких случаях не более как за 1 год до обнаружения неправильного удержания (п. 58 Инструкции от 16 января 1973 г.).

В случае неудержания налога с рабочего или служащего или удержания в меньшем, чем следовало, размере по месту основной работы или по совместительству, недополученные суммы налогов, но

не более как за 3 последних месяца (за 3 истекших срока удержания налогов), должны быть удержаны с этого рабочего или служащего равными долями в течение следующих 3 месяцев (3 сроков, в которые производится удержание налогов).

Взыскание с рабочих и служащих сумм налогов, недополученных за более ранние сроки, или недополученных с рабочих и служащих, уволенных с работы, запрещается (п. 59 Инструкции от 16 января 1973 г.; п. 21 Инструкции от 22 марта 1973 г.).

§ 19. Фабзавместкомы должны осуществлять систематический и повседневный контроль за правильностью взимания налогов с заработной платы рабочих и служащих (пост. Совета Министров СССР от 11 мая 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 12, ст. 72; п. 4 пост. Президиума ВЦСПС от 10 июля 1959 г.— «Бюллетень ВЦСПС» 1959 г. № 14, стр. 6).

2. Удержания из заработной платы лиц, отбывающих исправительные работы без лишения свободы

§ 20. Исправительные работы без лишения свободы назначаются на срок от 1 месяца до 1 года и отбываются в соответствии с приговором суда либо по месту работы осужденного, либо в иных местах, определяемых органами, ведающими применением исправительных работ, но в районе жительства осужденного.

Из заработка осужденного к исправительным работам без лишения свободы производятся удержания в доход государства в размере, установленном приговором суда, в пределах от 5 до 20% заработка (ст. 27 УК РСФСР).

§ 21. Порядок отбывания исправительных работ без лишения свободы установлен ст. 44 Основ исправительно-трудового законодательства Союза ССР и союзных республик, утв. Верховным Советом СССР 11 июля 1969 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 29, ст. 247) и ст. ст. 91—97 Исправительно-трудового кодекса РСФСР, утв. Верховным Советом РСФСР 18 декабря 1970 г. («Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1970 г. № 51, ст. 1220).

Приговоры к исправительным работам без лишения свободы приводятся в исполнение не позднее 10-дневного срока со дня вступления приговора в законную силу либо обращения его к исполнению (ст. 91 ИТК РСФСР). Началом срока отбывания исправительных работ является день получения администрацией предприятия копии приговора.

§ 23. Срок отбывания исправительных работ без лишения свободы исчисляется месяцами и днями, в течение которых осужденный работал и из его заработка производились удержания. Число дней, отработанных осужденным, должно быть не менее числа рабочих дней, приходящихся на установленный судом календарный срок наказания. Если осужденный не отработал указанного количества рабочих дней и отсутствуют основания, установленные исправительно-трудовым кодексом для зачета неотработанных дней в срок наказания, отбывание исправительных работ продолжается до полной отработки осужденным положенного количества рабочих дней.

В срок отбывания наказания засчитывается время, в течение которого осужденный не работал по уважительным причинам, и ему

в соответствии с законом выплачивалась заработная плата (см. комментарий к ст. ст. 111—114 КЗоТ).

В этот срок также засчитывается время болезни, время, предоставленное для ухода за больным, и время, проведенное в отпуске по беременности и родам. Время болезни, вызванной опьянением или действиями, связанными с опьянением, в срок отбывания исправительных работ без лишения свободы не засчитывается.

Если в период отбывания исправительных работ осужденный будет подвергнут административному взысканию или заключен под стражу в порядке меры пресечения, то время отбывания административного взыскания и содержания под стражей в срок отбывания исправительных работ без лишения свободы не засчитывается (ст. 92 ИТК РСФСР).

§ 24. Удержания из заработка рабочих и служащих, осужденных к исправительным работам без лишения свободы, производятся со всей суммы заработка, без исключения из этой суммы налогов и других платежей, а также независимо от наличия претензии к осужденному органов, ведающих применением исправительных работ.

Удержания производятся за каждый отработанный месяц при выплате заработной платы за вторую половину месяца, а при увольнении — за проработанную часть месяца. С лиц, работающих по совместительству, удержания производятся из заработка по каждому месту работы.

Удержания не производятся из пенсий и пособий, получаемых в порядке социального обеспечения и социального страхования, из выплат единовременного характера и не предусмотренных системой заработной платы (ст. 95 ИТК РСФСР). В частности, удержания не производятся из компенсации за неиспользованный отпуск; выходного пособия; вознаграждения единовременного характера; из сумм, выплачиваемых в качестве компенсации за расходы, связанные с командировками и переводами, приемом на работу вновь и направлением на работу в другую местность; иных компенсационных выплат; из сумм, выплачиваемых за использование лично принадлежащего работнику инструмента, за невыданную спецодежду и спецобувь.

При отмене приговора суда с прекращением дела суммы, удержанные из заработка осужденного, возвращаются ему полностью (ст. 95 ИТК РСФСР). Основанием для возврата является определение (постановление) суда об отмене приговора и прекращении дела.

§ 25. Исправительные работы в отдельных случаях могут назначаться как мера административного взыскания. Например, лица, виновные в злостном неповиновении законному распоряжению или требованию работника милиции или народного дружинника, могут подвергаться исправительным работам на срок до 1 месяца (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 15 февраля 1962 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1962 г. № 8, ст. 83). Назначенные в указанном выше порядке исправительные работы отбываются по месту работы виновного лица. Из заработка нарушителя производятся удержания в доход государства в размере, установленном постановлением народного судьи, в пределах от 5 до 20% его заработка. Постановление народного судьи о применении исправительных работ направляется на исполнение не позднее чем на следующий день после его вынесения (пост. Президиума Верховного Совета СССР от

4 апреля 1962 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1962 г. № 14, ст. 148).

О порядке взыскания алиментов с этих лиц см. § 39 и 40.

§ 26. Кроме того, на администрации предприятия лежит обязанность удерживать из заработной платы работника денежные суммы в размере, определенном приговором суда, в тех случаях, когда в качестве меры наказания осужденному лицу назначен штраф в порядке, предусмотренном ст. 30 УК РСФСР.

3. Удержания штрафов, наложенных в административном порядке

§ 27. Перечень государственных органов и должностных лиц, которым предоставлено право налагать штрафы, строго ограничен (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 21 июня 1961 г. «О дальнейшем ограничении применения штрафов, налагаемых в административном порядке», — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1961 г. № 35, ст. 368).

§ 28. Штраф взыскивается в бесспорном порядке из заработной платы оштрафованного по постановлению органа или соответствующего должностного лица, если он не был уплачен в течение 15-дневного срока со дня вручения постановления о наложении штрафа.

Оштрафованному предоставлено право обжаловать постановление о наложении штрафа в народный суд по месту жительства в 10-дневный срок. При подаче жалобы взыскание штрафа приостанавливается (ст. ст. 17 и 18 Указа от 21 июня 1961 г.).

§ 29. О порядке взыскания штрафов, наложенных товарищескими судами, см. § 44—46.

§ 30. О запрещении администрации предприятий налагать на рабочих и служащих штрафы в качестве меры дисциплинарного взыскания см. комментарий к ст. 135 КЗоТ.

УДЕРЖАНИЯ, ИМЕЮЩИЕ ЦЕЛЬЮ ОБЕСПЕЧИТЬ ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПЕРЕД ТРЕТЬИМИ ЛИЦАМИ (ГРАЖДАНАМИ ИЛИ ЮРИДИЧЕСКИМИ ЛИЦАМИ)

§ 31. Администрация предприятий обязана производить удержания денежных сумм из заработной платы рабочих и служащих при взыскании с них задолженности в пользу третьих лиц на основании исполнительных документов, перечисленных в ст. 339 ГПК РСФСР и соответствующих статьях ГПК других союзных республик.

К числу исполнительных документов относятся:

а) исполнительные листы, выдаваемые в соответствии с решениями, приговорами, определениями и постановлениями судов (§ 33—43);

б) исполнительные листы, выдаваемые в соответствии с решениями товарищеских судов (§ 44—46);

в) исполнительные надписи нотариальных органов (§ 47—50).

§ 32. Исполнительными документами являются также постановления, выдаваемые административными органами, о производстве взысканий с граждан в бесспорном порядке (п. 8 ст. 339

ГПК РСФСР). О порядке производства взысканий на основании такого рода постановлений было сказано выше, в частности об удержании штрафов, наложенных в административном порядке (§ 27—30).

В ст. 339 ГПК РСФСР среди исполнительных документов упомянуты также и удостоверения, выдаваемые по трудовым спорам фабзавместкомами. Порядок выдачи и реализации этих удостоверений освещен в комментарии к ст. 218 КЗоТ.

Помимо взыскания денежных сумм из заработной платы рабочих и служащих на основании исполнительных документов администрация предприятия обязана производить удержания на основании поручений-обязательств, выдаваемых работниками, приобретшими товары в кредит (§ 51—53), а также письменных поручений об уплате страховых взносов по договорам личного страхования (§ 54).

Об удержаниях из пособий по социальному страхованию и пенсий, выплачиваемых предприятиями или учреждениями за счет средств государственного социального страхования, см. комментарий к ст. 239 КЗоТ.

1. Удержания на основании исполнительных документов (общие положения)

§ 33. Удержания из заработной платы рабочих и служащих по исполнительным документам (предъявленным администрации предприятия судебным исполнителем или непосредственно истцом для принудительного взыскания, поскольку ответчик добровольно не выполнил лежащих на нем обязательств) производятся с соблюдением норм Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик, ГПК соответствующей союзной республики.

§ 34. Обращение взыскания на заработную плату должника (а не на его имущество) производится в следующих случаях:

а) если взыскиваются периодические платежи (например, алименты);

б) если размер единовременного взыскания не превышает доли месячной заработной платы, которая по закону может быть взыскана с должника;

в) если у должника полностью отсутствует имущество, а также в случае недостаточности этого имущества для полного взыскания (ч. 3 ст. ст. 368, 380 и ч. 3 ст. 388 ГПК РСФСР).

§ 35. При неудержании с работника причитающихся с него сумм по исполнительному документу, а также при несообщении исполнительным органам требуемых по закону сведений о заработной плате ответчика виновные должностные лица соответствующих учреждений подвергаются судом по представлению судебного исполнителя штрафу в размере до 10 руб.

2. Удержания на основании исполнительных листов, выдаваемых судебными органами

§ 36. Алименты уплачиваются в добровольном порядке лицом, обязанным платить алименты, либо через администрацию по месту его работы или получения им пенсии, стипендии.

Добровольный порядок уплаты алиментов не исключает права взыскателя алиментов в любое время обратиться в суд с иском

о взыскании алиментов. Администрация предприятия, учреждения, организации на основании письменного заявления плательщика алиментов или исполнительного листа обязана удерживать из заработной платы (пенсии, пособия, стипендии и др.) и выплачивать или переводить их не позднее чем в 3-дневный срок со дня выплаты лицу, указанному в заявлении или в исполнительном листе (ст. ст. 89 и 90 Кодекса о браке и семье РСФСР, утв. Верховным Советом РСФСР 30 июля 1969 г., — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1969 г. № 32, ст. 1086).

Заявления об удержании алиментов, а также об изменении их размера или о прекращении удержаний алиментов хранятся администрацией предприятия в порядке, установленном для хранения исполнительных документов (ч. 3 ст. 90 КоБС РСФСР).

Алименты на несовершеннолетних детей с их родителей взыскиваются в размере: на 1 ребенка — $1/4$, на 2 детей — $1/3$, на 3 и более детей — $1/2$ заработка (дохода) родителей.

Размер этих долей может быть уменьшен судом, если у родителя, обязанного платить алименты, имеются другие несовершеннолетние дети, которые при взыскании алиментов в установленном настоящей статьей размере оказались бы менее обеспеченными материально, чем дети, получающие алименты, а также в тех случаях, если родитель, с которого взыскиваются алименты, является инвалидом I или II группы либо дети работают и имеют достаточный заработок.

Суд вправе уменьшить размер алиментов или освободить от их уплаты, если дети находятся на полном содержании государства или общественной организации (ст. 68 КоБС РСФСР).

§ 37. В тех случаях, когда родитель, обязанный уплачивать алименты, имеет нерегулярный, меняющийся заработок (доход) либо когда часть заработка (дохода) этот родитель получает в натуре, а также в других случаях, когда взыскание алиментов в долевом отношении к заработку (доходу) родителя невозможно или затруднительно, алименты по просьбе лица, требующего выплаты средств на содержание детей, могут быть определены в твердой денежной сумме, подлежащей выплате ежемесячно.

Если при каждом из родителей остаются дети, размер алиментов с одного родителя в пользу другого, менее обеспеченного, определяется в твердой денежной сумме, взыскиваемой помесячно и определяемой судом в зависимости от материального и семейного положения родителей в пределах установленных ст. 68 КоБС РСФСР (ст. 71 КоБС РСФСР).

§ 38. Размер алиментов, взыскиваемых с родителей на нетрудоспособных совершеннолетних детей, нуждающихся в помощи, определяется судом исходя из материального и семейного положения родителей и нуждающихся в помощи детей в твердой денежной сумме, выплачиваемой помесячно (ст. 76 КоБС РСФСР).

§ 39. Удержание алиментов с рабочих и служащих производится со всех видов заработка и дополнительного вознаграждения как по основной, так и совмещаемой работе, на которые по действующим правилам начисляются страховые взносы, в том числе:

а) с основной заработной платы по должностным окладам, тарифным ставкам, сдельным расценкам и т. п.;

б) со всех видов доплат и надбавок к заработной плате;

в) с оплаты за сверхурочную работу, а также за работу в праздничные и выходные дни;

д) с заработной платы, сохраняемой за время отпуска, а также с получаемой при увольнении компенсации за неиспользованный отпуск в случае соединения отпусков за несколько лет;

е) с заработной платы, сохраняемой за время выполнения государственных и общественных обязанностей, за время повышения квалификации и в других случаях сохранения средней заработной платы;

ж) с надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

з) с единовременного вознаграждения (процентных надбавок) за выслугу лет;

и) с вознаграждения за общие годовые итоги работы предприятия, организации;

к) с вознаграждения, выплачиваемого штатным литературным работникам газет, журналов, ТАСС, АПН, радио и телевидения, из фонда литературного гонорара, а также нештатным литературным работникам, подлежащим государственному социальному страхованию.

л) с других видов заработка, на которые начисляются страховые взносы (п. 1 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 22 января 1969 г. «О видах заработка (дохода), подлежащих учету при удержании алиментов» — «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 3, стр. 14; 1971 г. № 4).

§ 40. Удержание алиментов также производится:

а) с пособий по государственному социальному страхованию;

б) с доплат к пособиям по государственному социальному страхованию, производимых за счет предприятий, учреждений, организаций в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

в) сумм, выплачиваемых в возмещение ущерба в связи с утратой трудоспособности вследствие увечья либо иного повреждения здоровья;

г) с фактически получаемых пенсий;

д) со стипендий, выплачиваемых в период обучения в высших и средних специальных учебных заведениях и на курсах (см. п. 5 Инструкции от 22 января 1969 г.).

Взыскание алиментов производится с суммы заработка (дохода), причитающейся лицу, уплачивающему алименты после удержания из этого заработка (дохода) налогов (п. 7 Инструкции от 22 января 1969 г.).

§ 41. Администрация предприятия, производившая удержание алиментов на детей по судебному решению, должна сообщать в 3-дневный срок судебному исполнителю по месту исполнения решения и лицу, получающему алименты, об уходе с работы лица, уплачивающего алименты, а также о новом месте его работы или жительства, если это ей известно.

Лицо, обязанное платить алименты, должно в тот же срок сообщить судебному исполнителю об изменении места работы или жительства, а также о дополнительном заработке (за работу по совместительству и т. п.).

В случае несообщения указанных сведений по неуважительным причинам на виновных в этом должностных лиц и граждан может

быть наложен штраф в порядке и размере, установленных ст. 394 ГПК РСФСР (ст. 92 КоБС РСФСР).

§ 42. О возможности обратного взыскания с работника денежных сумм, полученных им на основании судебного решения, в порядке так называемого поворота исполнения решения см. комментарий к ст. 219 КЗоТ.

§ 43. Из заработной платы на основании решения суда могут производиться также удержания не внесенных в срок налоговых и неналоговых платежей (например, по налогу со строения), платежей по обязательному окладному страхованию и т. п.

3. Удержания по исполнительным листам, выданным на основании решений товарищеского суда

§ 44. Товарищеский суд в качестве меры воздействия может наложить на лицо, совершившее проступок, денежный штраф (если его проступок не связан с нарушением трудовой дисциплины).

Размер этого штрафа, по общему правилу, не должен превышать 10 руб., в отношении же лица, виновного в мелком хищении государственного или общественного имущества,— 30 руб. (при повторном мелком хищении — 50 руб.). Кроме того, товарищеский суд вправе обязать виновное лицо возместить причиненный его неправомерными действиями ущерб на сумму не свыше 50 руб. По делам о хищениях государственного или общественного имущества товарищеский суд обязывает виновное лицо полностью возместить причиненный материальный ущерб независимо от суммы ущерба (ст. 15 Положения о товарищеских судах, утв. Указом Президиума Верховного Суда РСФСР от 3 июля 1961 г., с изменениями и дополнениями от 23 октября 1963 г. и 16 января 1965 г. — «Ведомости Верховного Суда РСФСР» 1961 г. № 26, ст. 371; 1963 г. № 43, ст. 750; 1965 г. № 4, ст. 83).

§ 45 Решение товарищеского суда о возмещении причиненного ущерба, о наложении штафа или ином имущественном взыскании должно исполняться в срок, указанный в решении. При неисполнении решения в установленный срок председатель товарищеского суда направляет дело народному суду, который после проверки представленных материалов и законности решения выдает исполнительный лист для исполнения через судебного исполнителя (ст. 19 Положения о товарищеских судах).

§ 46. Обращение взыскания на заработную плату рабочих и служащих по исполнительным листам, выдаваемым на основе решений товарищеских судов, производится в том же порядке, как и по другим исполнительным документам (§ 33—35).

4. Удержания на основании исполнительных надписей нотариальных органов

§ 47. Исполнительной надписью называется распоряжение нотариальной конторы о взыскании в бесспорном порядке с должника денежных сумм или имущества на основании документов, перечень которых предусмотрен законом. В РСФСР перечень документов, по которым взыскание задолженности производится в бесспорном порядке на основании исполнительных надписей нотариальных органов,

утвержден постановлением Совета Министров РСФСР от 12 ноября 1962 г. (СП РСФСР 1962 г. № 23, ст. 111). В дальнейшем этот перечень подвергался изменениям и дополнениям (см. «Справочник государственного нотариуса», «Юридическая литература», 1972, стр. 267).

§ 48. Исполнительные надписи выдаются, в частности, на основании документов, устанавливающих задолженность работника: а) получившего аванс в счет заработной платы и другие выплаты при заключении в порядке организованного набора трудового договора и не прибывшего к месту работы; б) не возвратившего при увольнении предприятию выданные ему постельные принадлежности; в) не погасившего своей задолженности по ссуде, выданной кассой взаимопомощи при комитете профсоюза, и т.д.

§ 49. Исполнительная надпись выдается нотариусом, если документ, подтверждающий задолженность, не вызывает сомнений в своей достоверности и с момента наступления требования не истек годичный срок. Если этот срок прошел, то долг взыскивается в судебном порядке.

Требование о взыскании задолженности на основании исполнительной надписи может быть оспорено должником.

Иск предъявляется к тому предприятию, в пользу которого производится взыскание по исполнительной надписи. Иск не приостанавливает взыскания по исполнительной надписи.

Если исполнительная надпись еще не исполнена, то суд может приостановить исполнение в порядке обеспечения иска.

§ 50. При удержаниях из заработной платы рабочих и служащих на основании исполнительных надписей нотариальных органов применяется общий порядок, установленный для взыскания по исполнительным документам (§ 33—35).

5. Удержания на основании поручений-обязательств, выданных работникам в связи с приобретением товаров в кредит

§ 51. При продаже товаров длительного пользования в кредит покупателю предоставляется определенная рассрочка для оплаты приобретенных им товаров. Для удобства рабочих и служащих на основании их письменных поручений предприятия удерживают из заработной платы выдавшего поручение работника суммы очередных платежей за приобретенные им товары в кредит и перечисляют соответствующим торговым организациям (пост. Совета Министров СССР от 12 августа 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 17, ст. 130).

§ 52. Стоимость товара погашается рабочими и служащими в сроки, предусмотренные поручением-обязательством, равными частями путем удержания соответствующих сумм из их заработной платы по месту работы 2 раза в месяц.

При выплатах за очередные отпуска, пособий по временной нетрудоспособности и в других подобных случаях размер очередного платежа может измениться пропорционально сумме выплаты. Возникшая при этом недоплата включается в следующий очередной взнос.

Предприятие перечисляет торгующим организациям в соответствии с поручениями-обязательствами суммы 1 раз в месяц не позднее чем через 3 дня после выплаты заработной платы за вторую половину месяца (пп. 13 и 14 Инструкции о порядке продажи товаров

в кредит, утв. Советом Министров РСФСР 9 марта 1965 г.— СП РСФСР 1965 г. № 4, ст. 19).

§ 53. При увольнении рабочего или служащего администрация обязана удержать с него всю оставшуюся задолженность за приобретенные товары в кредит. При этом сумма удержаний не должна превышать пределов, установленных действующим законодательством (п. 15 той же Инструкции).

6. Удержания на основании письменных поручений рабочих и служащих об уплате из причитающейся им заработной платы страховых взносов по договорам личного страхования

§ 54. В соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 19 октября 1973 г. «Об уплате рабочими, служащими и колхозниками страховых взносов по договорам добровольного страхования путем безналичных расчетов» (СП СССР 1973 г. № 23, ст. 129) предприятия должны выполнять письменные поручения рабочих и служащих о перечислении из причитающейся им заработной платы на счета органов Госстраха СССР в учреждениях Госбанка СССР страховых взносов по договорам добровольного страхования (личного и имущественного).

УДЕРЖАНИЯ, ПРОИЗВОДИМЫЕ ДЛЯ ПОГАШЕНИЯ ЗАДОЛЖЕННОСТИ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ ПРЕДПРИЯТИЮ ИЛИ УЧРЕЖДЕНИЮ, В КОТОРОМ ОНИ РАБОТАЮТ

§ 55. Администрация предприятия в случаях, указанных в ч. 2 ст. 124 КЗоТ РСФСР, может производить своим распоряжением необходимые удержания из заработной платы рабочих и служащих для погашения числящейся за ними задолженности предприятию, где они работают.

Для этой группы удержаний характерным является то, что администрация сама, в пределах предоставленной ей законом компетенции, принимает решение об удержании с работника соответствующих денежных сумм и сама же реализует это решение.

Следовательно, порядок производства удержаний в этих случаях имеет существенные отличия от порядка удержаний, применяемых как в случаях, предусмотренных в § 4—30, так и в случаях, предусмотренных в § 31—54.

§ 56. Указанный в § 55 порядок удержаний применяется в случаях:

а) погашения аванса, полученного работником от предприятия или учреждения (§ 57—60);

б) возврата ошибочно выплаченных работнику сумм, вследствие счетной ошибки (§ 62);

в) возврата сумм, полученных работником за неотработанные дни отпуска (§ 63);

г) возмещения имущественного ущерба, причиненного по вине работника предприятию или учреждению (§ 64).

§ 57. Администрация предприятия вправе своим распоряжением производить удержания из заработной платы рабочих и служащих для погашения аванса, выданного в счет заработной платы, и для

погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного на служебные комадировки, служебные переводы или хозяйственные нужды, если работник не оспаривает основания или размера удержания.

Указанные удержания могут производиться единовременно или с рассрочкой независимо от того, какая часть заработной платы остается свободной от всех других взысканий с данного работника. Распоряжение администрации об удержании должно быть сделано не позднее 1 месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса или погашения задолженности.

При пропуске этого срока администрация теряет право на удержание соответствующих сумм в бесспорном порядке (пост. СНК СССР от 26 августа 1929 г. — «Трудовое законодательство СССР», Юриздат, 1941, стр. 115).

§ 58. В законодательстве Союза ССР не определен порядок производства удержаний, указанный в § 57, в тех случаях, когда администрацией пропущен месячный срок для взыскания аванса сумм в бесспорном порядке или если работник оспаривает основания или размер удержания. Из республиканских кодексов лишь КЗоТ Узбекской ССР (ст. 123) и КЗоТ Армянской ССР (ст. 136) содержат правило о погашении задолженности в судебном порядке, если администрацией пропущен месячный срок для удержания в бесспорном порядке, а также если работник оспаривает основания или размер удержания для погашения аванса, выданного на хозяйственные нужды, на служебные командировки или в связи с переводом на работу в другую местность.

На практике взыскание авансовых сумм в этих случаях производится в судебном порядке. Представляется целесообразным закрепление этого порядка в общесоюзном законодательстве.

§ 59. По вопросу о взыскании указанных в § 57 сумм Пленум Верховного Суда СССР указал, что администрация вправе предъявить в суде иск работнику о взыскании с него задолженности (аванса и других сумм), если она не имела возможности взыскать эту задолженность своим распоряжением путем удержания из заработной платы работника (п. 18 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.— «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 4).

§ 60. Поскольку постановлением СНК СССР от 26 августа 1929 г. предусмотрен, в изъятие из общих правил, особый (бесспорный) порядок взыскания с работников полученных ими авансовых сумм, то неправильными должны быть признаны попытки расширить понятие аванса, выплачиваемого работнику в счет следуемой ему заработной платы за выполненную работу (срок выплаты которой в момент выдачи аванса еще не наступил), на суммы, выплачиваемые работнику предприятием по другому основанию.

Это обстоятельство справедливо отмечено в определении Московского областного суда от 15 июня 1960 г. № 33-5841, где сказано, что выданная предприятием работнику спорная сумма не может быть приравнена к неотработанному авансу, поскольку она выдана в день увольнения работника при производстве с ним расчета («Научный комментарий судебной практики по гражданским делам», Госюриздат, 1961, стр. 70).

§ 61. Особый порядок установлен для взыскания авансов, полу-

ченных рабочими в счет заработной платы при заключении трудового договора в порядке организованного набора (§ 48).

§ 62. В бесспорном порядке по распоряжению администрации производится удержание денежных сумм, излишне выплаченных в счет заработной платы работнику вследствие счетной ошибки. Удержания в этих случаях могут производиться в месячный срок, исчисленный со дня выплаты неправильно начисленной суммы, независимо от других взысканий (пост. СНК СССР от 26 августа 1929 г.). При пропуске указанного срока взыскание производится в судебном порядке. При излишней выплате заработной платы по другим причинам обратное взыскание с работника полученных сумм не может быть произведено (§ 67).

§ 63. В тех случаях, когда работник увольняется до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил очередной и дополнительный отпуск, администрация при расчете вправе из причитающейся работнику заработной платы произвести удержание за неотработанные дни отпуска.

Удержание не допускается, если работник увольняется вследствие:

а) призыва или поступления рабочего или служащего на военную службу (п. 3 ст. 29 КЗоТ РСФСР);

б) перевода работника, с его согласия, на другую работу или переходе на выборную должность (п. 5 ст. 29 КЗоТ РСФСР);

в) отказа рабочего или служащего от перевода на работу в другую местность вместе с предприятием, учреждением (п. 6 ст. 29 КЗоТ РСФСР);

г) ликвидации предприятия, учреждения, сокращения численности или штата работников (п. 1 ст. 33 КЗоТ РСФСР);

д) обнаружившегося несоответствия рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы (п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР);

е) неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности, не считая отпуска по беременности и родам, если законодательством Союза ССР не установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании (п. 5 ст. 33 КЗоТ РСФСР).

ж) направления на учебу;

з) ухода на пенсию.

Какие-либо предельные размеры единовременного удержания из заработной платы рабочих и служащих в этих случаях законодательством не установлены (см. ст. 125 КЗоТ и комментарий к ней).

Если администрация, имея право на удержание, фактически при расчете не смогла произвести его вовсе или частично (например, вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете), то дальнейшее взыскание через суд не производится (п. 2 Правил, утв. Наркомтрудом СССР 30 апреля 1930 г., в ред. 14 декабря 1930 г. — «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 333).

§ 64. Обязательство рабочих и служащих по погашению имеющейся у них задолженности следует отличать от обязательства, возникающего из причинения ущерба. В первом случае работники обяза-

ны возвратить предприятию, с которым они связаны трудовыми правоотношениями, денежные средства, полученные неосновательно или правовые основания для выдачи которых отпали впоследствии (§ 57—63). Во втором случае они обязаны возместить причиненный по их вине имущественный ущерб предприятию. Порядок удержаний из заработной платы работников денежных сумм в этом последнем случае предусмотрен нормами законодательства о материальной ответственности рабочих и служащих (см. ст. 122 КЗоТ и комментарий к ней).

§ 65. В тех случаях, когда обнаружено, что работник незаконно получил денежные суммы от предприятия в результате неправильных его действий (например, вследствие введения в заблуждение администрации, предоставления подчищенных, фальсифицированных, исправленных нарядов на работу, отчетов, указания в них неправильной даты и т. д.), все излишне полученные суммы должны взыскиваться с него в судебном порядке (поскольку их удержание не может быть произведено в порядке, изложенном в § 57—64).

В действующем законодательстве, в частности, предусмотрено важное правило, согласно которому премии, незаконно выданные руководителям предприятий и хозяйственных организаций, главным бухгалтерам, начальникам плановых и финансовых отделов, должны быть с них взысканы в обязательном порядке (ст. 4 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 мая 1961 г. «О мерах по предотвращению фактов обмана государства и по усилению контроля за достоверностью отчетов о выполнении планов и обязательств» — СП СССР 1961 г. № 9, ст. 70).

Пленум Верховного Суда СССР разъяснил, что денежные суммы в этих случаях при наличии спора взыскиваются в судебном порядке (п. 7 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 18 декабря 1961 г.).

§ 66. От удержаний из заработной платы следует отличать самый процесс исчисления заработной платы, при котором совершенно обязательны точный учет затраченного рабочего времени или фактической выработки данного работника, а также применение правил о пониженной оплате или неоплате простоя и брака, неоплате времени опозданий и отлучек и т. п.

В действительности при применении этих правил происходит не удержание из заработных сумм, а исключение или неначисление при подсчете заработной платы тех сумм, которые не заработаны.

Очевидно, что при исчислении заработной платы недопустимы никакие отклонения от норм действующего законодательства. Попытки подобного рода неукоснительно пресекались органами прокуратуры. Так, был опротестован приказ одного из министерств союзной республики, в котором содержалось запрещение выплачивать заработную плату рабочим при выпуске некомплектной продукции. Этот приказ был отменен, поскольку он противоречит ст. 118 Конституции СССР и действующему трудовому законодательству, не предусматривающему возможность удержания каких-либо сумм из заработной платы работающих в подобном случае («Социалистическая законность» 1958 г. № 7, стр. 108). Был опротестован и отменен также приказ директора одного из совхозов, которым было установлено, что неявка слушателей на занятие кружка сети партийного просве-

щения считается прогулом и заработная плата работнику за этот день не должна начисляться («Социалистическая законность» 1964 г. № 3, стр. 91).

§ 67. Если излишняя выплата заработной платы имела место не вследствие счетных ошибок, а в силу каких-либо других причин (например, в связи с неправильным применением администрацией правил об оплате труда, ошибочным применением закона, положения о премировании), выплаченная администрацией предприятия заработная плата не может быть взыскана обратно. Например, не подлежит обратному взысканию заработная плата, излишне выплаченная работнику в результате недостаточной проверки сведений о длительности трудового стажа, если от этого обстоятельства зависит размер оплаты труда («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1970 г. № 10, стр. 12—13).

Статья 125 КЗоТ РСФСР. Ограничение размера удержаний из заработной платы

§ 1. Статья 125 КЗоТ РСФСР воспроизводит чч. 2, 3 и 4 ст. 50 Основ.

§ 2. Статья 124 КЗоТ Латвийской ССР «Ограничение размера удержаний из заработной платы» дополнена ч. 4: «В случае невозможности удовлетворения всех предъявленных к взысканию требований соблюдается установленная статьями 425—430 Гражданского процессуального кодекса Латвийской ССР очередность удовлетворения претензий».

Статья 133 КЗоТ Молдавской ССР «Ограничение размеров удержаний из заработной платы» дополнена ч. 4: «При недостаточности взысканной с рабочего или служащего суммы для удовлетворения всех требований взыскателей эта сумма распределяется между взыскателями в порядке и очередности, установленных статьями 416—421 Гражданского процессуального кодекса Молдавской ССР».

§ 3. Удержания из заработной платы (и приравненных к ней платежей и выдач) по исполнительным документам производятся систематически впредь до полного погашения задолженности. При этом, по общему правилу, удержания при каждой очередной выплате заработной платы не могут превышать 20% причитающихся рабочему или служащему сумм. В виде исключения допускаются удержания в размере 50% заработной платы: при взыскании алиментов; при возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца (здесь имеются в виду случаи, когда работник, из зарплаты которого производятся удержания, причинил указанный ущерб другому лицу); при возмещении ущерба, причиненного разбоем или хищением государственного, общественного или личного имущества (ст. 383 ГПК РСФСР).

§ 4. При обращении взыскания на заработную плату по нескольким исполнительным документам (в том числе и по такому, по которому возможно удержание до 50% заработной платы) за работником во всяком случае должно быть сохранено 50% заработка (ст. 383 ГПК РСФСР).

§ 5. Возможны отдельные случаи одновременного обращения взыскания на заработную плату работника по двум или более претензиям, причем часть удержаний должна производиться на основа-

нии поступивших исполнительных документов, а часть — на основании предоставленного администрации права удержания в бесспорном порядке при определенных условиях денежных сумм с рабочих и служащих, работающих на данном предприятии. Во всех этих случаях одновременного взыскания из заработной платы рабочих и служащих по нескольким претензиям должна применяться гарантия сохранения 50% заработка, за исключением случаев удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ (см. комментарий к ст. 124 КЗоТ, § 20—25).

§ 6. Администрация предприятия не имеет права удерживать своим распоряжением из заработной платы рабочих и служащих стоимость коммунальных услуг, квартирную плату, стоимость спецодежды, питания, содержания детей в детских учреждениях. За утерю марок табельного учета, пропусков и расчетных книжек нельзя удерживать сверх их действительной стоимости.

Только по письменному поручению рабочих и служащих администрация предприятий вправе перечислять необходимые суммы из их заработной платы на:

уплату страховых взносов по договорам личного страхования;

оплату квартирной платы и коммунальных услуг в домах, принадлежащих тем же предприятиям;

оплату стоимости содержания детей в детских дошкольных учреждениях, находящихся в ведении тех же предприятий (см. «Советское законодательство о труде», Профиздат, 1974, стр. 313).

§ 7. Контроль за правильностью начисления заработной платы возложен на профсоюзные организации. Практика показывает, что с помощью хорошо налаженной контрольной работы ликвидируются встречающиеся еще нарушения режима выплаты заработной платы: обсчеты, переплаты, неправильные удержания, выдача сумм, не вытекающих из закона (например, доплата к ставкам и окладам «за переделку брака», «за поездки к месту работы»), и другие виды нарушений.

§ 8. ВЦСПС признал необходимым принять решительные меры к дальнейшему улучшению работы комиссий заработной платы и нормирования труда фабзавместкомов (цехкомов). Комиссии должны проводить ежемесячную проверку расчетов по заработной плате с рабочими и служащими (п. 4 пост. ВЦСПС от 27 февраля 1946 г.).

При установлении ошибок в начислении заработков и производстве удержаний налогов и вычетов необходимо не только устранять эти недостатки и наказывать виновных, но и выявлять также причины нарушений и совместно с руководителями предприятий принимать меры, исключающие повторение подобных случаев (п. 5 пост. Президиума ВЦСПС от 10 июля 1959 г.— «Бюллетень ВЦСПС» 1959 г. № 14, стр. 6).

§ 9. Советским и общественным организациям запрещено проведение всякого рода добровольных сборов на какие-либо цели, в том числе и путем распространения значков, открыток и т. п.

В виде исключения из этого правила проведение таких сборов допускается лишь с разрешения Совета Министров СССР в каждом отдельном случае. За проведение сборов без разрешения правительства несут ответственность не только лица, непосредственно проводившие сборы, но и руководители организаций, в которых проводи-

лись эти сборы. Разрешенные в установленном порядке добровольные сборы могут производиться только силами соответствующей организации. Привлечение для проведения сборов специальной платной агентуры запрещено (пост. ЦИК и СНК СССР от 1 июля 1935 г.— СЗ СССР 1935 г. № 34, ст. 295).

Устройство лотерей с распространением билетов исключительно в добровольном порядке допускается лишь с разрешения в каждом отдельном случае Совета Министров СССР.

Статья 126 КЗоТ РСФСР. Запрещение удержаний из некоторых сумм, подлежащих выплате рабочим и служащим

§ 1. Статья 126 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 5 ст. 50 Основ.

§ 2. Взыскание по исполнительным документам не может быть обращено на причитающиеся к выплате работнику суммы в виде:

а) выходного пособия, выплачиваемого при увольнении работника, и компенсации за неиспользованный отпуск (по делам о взыскании алиментов допускается обращение взыскания на компенсацию за неиспользованный отпуск, если лицо, уплачивающее алименты, при увольнении получает компенсацию за несколько месяцев неиспользованного отпуска в случае соединения отпусков за несколько лет — см. комментарий к ст. 124 КЗоТ, § 39);

б) компенсационных выплат в связи со служебной командировкой, переводом, приемом или направлением на работу в другую местность; в связи с изнашиванием инструмента, принадлежащего работнику, и других компенсаций, предусмотренных законодательством о труде;

в) премий, носящих единовременный характер;

г) государственных пособий многодетным и одиноким матерям;

д) пособий на рождение ребенка, а также пособий на погребение, выплачиваемых по социальному страхованию (ст. 387 ГПК РСФСР).

§ 3. О выплатах, не включаемых в состав облагаемого налогами месячного заработка рабочих и служащих, см. комментарий к ст. 124 КЗоТ, § 12.

ДЕНЕЖНЫЕ НАЧЕТЫ НА ДОЛЖНОСТНЫХ ЛИЦ

§ 1. Комитетам народного контроля предоставлено право производить денежные начеты на должностных лиц, причинивших своими неправильными действиями или нераспорядительностью материальный ущерб государству, кооперативным и общественным предприятиям и организациям (п. 20 Положения об органах народного контроля в СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 декабря 1968 г. — СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2).

Органы народного контроля производят денежные начеты в соответствии с Правилами, утв. пост. Совета Министров СССР от 4 августа 1969 г. (СП СССР 1969 г. № 19, ст. 109).

§ 2. Денежные начеты производятся в случаях:

а) невыполнения планов и заданий по поставкам продукции и материалов другим отраслям народного хозяйства, в другие союзные республики или для общественных нужд;

б) выпуска и поставки недоброкачественной, а также некомплектной продукции;

в) порчи или утраты сырья, готовой продукции и других материальных ценностей;

г) сверхнормативных потерь сырья, материалов и полуфабрикатов при их хранении, переработке или транспортировке, допущения излишеств в расходовании государственных и общественных средств;

д) систематической задержки железнодорожных вагонов, речных и морских судов, автомобилей и самолетов под погрузкой и разгрузкой сверх установленных сроков, а также несвоевременной вывозки грузов со станций, пристаней и из портов;

е) незаконной выплаты денежных средств вследствие неправильного применения расценок, приписок в нарядах фактически невыполненных работ, переплаты по счетам и расчетам;

ж) незаконной выплаты вознаграждений, премий, пособий, пенсий, компенсаций, незаконного расходования средств на празднества, юбилеи и банкеты;

з) расходования средств на выплату заработной платы административно-управленческому персоналу в связи с содержанием излишней численности работников или незаконного повышения должностных окладов, а также превышения административно-управленческих расходов против утвержденной сметы;

и) незаконного командирования представителей на промышленные предприятия, базы и в сбытовые конторы для обеспечения отгрузки сырья, материалов, готовой продукции, топлива и оборудования;

к) непринятие мер к своевременному взысканию подотчетных сумм, к возмещению ущерба, причиненного недостачей или хищением, в результате чего образовалась безнадежная задолженность, а также непринятия мер к взысканию сумм неустойки (штрафа, пени) с лиц, по вине которых предприятия произвели выплату неустойки (штрафа, пени), если по трудовому законодательству выплаченные суммы полностью или частично подлежат взысканию с этих лиц (п. 2 Правил).

§ 3. Денежные начеты производятся в размере причиненного ущерба, но не свыше 3 месячных окладов должностного лица, на которое производится начет.

Размер денежных начетов за ущерб, причиненный совместно несколькими должностными лицами, определяется отдельно в отношении каждого из этих лиц в зависимости от степени виновности их (п. 3 Правил).

§ 4. В случае привлечения должностных лиц на основании материалов органов народного контроля к уголовной ответственности денежные начеты на них не производятся, а причиненный действиями этих лиц ущерб определяется и взыскивается судом.

Денежный начет не производится также в случаях, когда действующим законодательством установлена полная материальная ответственность должностных лиц за причиненный ущерб и размер ущерба превышает 3 месячных оклада должностного лица. В этих случаях комитетами народного контроля дается указание администрации предприятий о взыскании причиненного ущерба в установленном законом порядке (п. 4 Правил).

§ 5. Основанием для производства денежных начетов являются материалы проверок, произведенных комитетами, группами и постами народного контроля, а также материалы ревизий финансовых органов (п. 5 Правил).

§ 6. Постановления комитетов народного контроля о денежных начетах являются обязательными к исполнению для государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций (п. 6 Правил).

§ 7. Взыскание денежных начетов с должностных лиц производится бухгалтерией предприятия по месту работы этих лиц в бесспорном порядке, на основании выписок из постановлений комитетов народного контроля, ежемесячно в размере не свыше 20% месячной заработной платы до полного погашения суммы начета (п. 7 Правил).

§ 8. С лиц, не погасивших денежного начета и перешедших на работу на другие предприятия, в колхозы, учреждения или организации, взыскание производится по новому месту работы до полного погашения денежного начета. В этих случаях руководители, главные (старшие) бухгалтеры предприятий обязаны выписку из постановления комитета народного контроля о денежном начете с отметкой о взысканных суммах переслать по месту новой работы лица, не погасившего денежного начета, с сообщением об этом соответствующему финансовому органу или кооперативному или общественному предприятию (организации), в пользу которого производится взыскание начета.

При невозможности взыскать денежный начет или непогашенную его часть из заработной платы лиц, на которых произведен начет, руководители и главные (старшие) бухгалтеры предприятий обязаны направить документы судебному исполнителю для обращения взыскания на имущество указанных лиц (п. 9 Правил).

§ 9. За прямой действительный ущерб, причиненный предприятию, должностное лицо подвергается денежному начету либо привлекается к материальной ответственности по нормам трудового законодательства.

ГЛАВА VI ОСНОВ. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА
ГЛАВА IX КЗоТ РСФСР. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Статья 51 Основ. Обязанности рабочих и служащих

Рабочие и служащие обязаны работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, повышать производительность труда, улучшать качество продукции, соблюдать технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, беречь и укреплять социалистическую собственность.

Статья 127 КЗоТ РСФСР. Обязанности рабочих и служащих

(Статья воспроизводит ст. 51 Основ.)

§ 1. В ст. 153 КЗоТ Литовской ССР подчеркивается, что обязанности рабочих и служащих по отдельным профессиям и должностям могут определяться, кроме правил внутреннего трудового распорядка и уставов о дисциплине, также техническими правилами и инструкциями, должностными инструкциями и положениями.

§ 2. В соответствии со ст. 130 Конституции СССР каждый гражданин обязан блюсти дисциплину труда. Основы законодательства о труде и кодексы законов о труде союзных республик относят к основным обязанностям рабочих и служащих соблюдение трудовой дисциплины (см. ст. 2 КЗоТ и комментарий к ней).

Статья 51 Основ и ст. 127 КЗоТ РСФСР устанавливают наиболее общие обязанности рабочих и служащих, которые конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, в уставах о дисциплине.

§ 3. Типовые правила внутреннего трудового распорядка предусматривают следующие основные обязанности рабочих и служащих:

а) работать честно и добросовестно;

б) соблюдать дисциплину труда — основу порядка на производстве (вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации и т. п.);

в) повышать производительность труда, своевременно и тщательно выполнять работы по нарядам и заданиям, нормы выработки и нормированные производственные задания, добиваться перевыполнения этих норм;

г) соблюдать технологическую дисциплину, не допускать брака в работе и улучшать качество продукции;

д) полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами

и инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями;

е) содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, а также соблюдать чистоту в цехе и на территории предприятия и передавать сменяющему работнику свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии;

ж) беречь и укреплять социалистическую собственность, эффективно использовать машины, станки, инструменты, бережно относиться к материалам, спецодежде и т. д.;

з) вести себя достойно, соблюдать правила социалистического общежития, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

и) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работ (простой, авария); в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить об этом до сведения администрации;

к) систематически повышать свою деловую (производственную) квалификацию (п. 11 Типовых правил, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

Указанные в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка основные обязанности рабочих и служащих конкретизируются в отраслевых правилах применительно к условиям работы данной отрасли народного хозяйства или управления и в правилах внутреннего трудового распорядка отдельных предприятий применительно к условиям работы этих предприятий.

§ 4. В уставах о дисциплине обязанности работников отражают специфику условий труда отрасли народного хозяйства и управления, на которую распространяют тот или иной устав. Так, Устав о дисциплине работников связи, утв. пост. Совета Министров СССР от 20 апреля 1972 г. (СП СССР 1972 г. № 8, ст. 46), указывает, что работник связи обязан:

а) работать честно и добросовестно, хорошо знать свое дело и постоянно в нем совершенствоваться; б) точно и своевременно исполнять свои обязанности, а также приказы и распоряжения начальников, проявляя при этом необходимую инициативу; в) неуклонно соблюдать законодательство, а также правила, инструкции и указания, действующие в системе Министерства связи СССР; г) оберегать государственную собственность: сооружения связи, оборудование и материалы, а также другие вверенные органам связи ценности; д) выполнять нормы выработки (нормы обслуживания), производственные задания, повышать производительность труда, внедрять новую технику, добиваться высоких качественных показателей в работе; е) обеспечивать четкое и культурное обслуживание населения, предприятий, организаций и учреждений; ж) проявлять бдительность, строго хранить государственную тайну и тайну переписки; з) соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной охране; и) неуклонно соблюдать правила коммунистического общежития, с достоинством и честью вести себя как на работе, так и вне работы, удерживать других работников от нарушения дисциплины и содействовать ее укреплению (п. 7 Устава).

§ 5. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками должностей служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке (п. 11 Типовых правил).

Статья 52 Основ. Обеспечение трудовой дисциплины

Трудовая дисциплина на предприятиях, в учреждениях, организациях обеспечивается сознательным отношением к труду, методом убеждения, а также поощрением за добросовестный труд. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия.

Статья 128 КЗоТ. Обеспечение трудовой дисциплины

(Статья воспроизводит ст. 52 Основ.)

Социалистический характер трудовой дисциплины в СССР предопределяет методы ее укрепления и соотношение этих методов.

В условиях роста идейной зрелости трудящихся, их сознательности повышается значение убеждения как главного метода воспитательной работы, проводимой государственными органами и общественными организациями. Широко осуществляется в нашей стране система мер материального и морального поощрения честных и добросовестных работников (см. ст. ст. 131—134 КЗоТ и комментарий к ним).

В резолюции XXIV съезда партии по Отчетному докладу ЦК КПСС указывается на необходимость наряду с совершенствованием форм материальной заинтересованности повышать значение моральных стимулов, окружать почетом и славой передовиков труда, распространять их ценный опыт («Материалы XXIV съезда КПСС», Политиздат, 1971, стр. 205).

«...Моральные стимулы нельзя сводить только к наградам. Очень важно и другое — умение создать такую атмосферу, такое общественное мнение, чтобы на каждом предприятии, в каждом коллективе хорошо знали, кто и как работает, и каждому воздавали по заслугам. Все должны быть уверены, что хороший труд и достойное поведение в коллективе всегда получат признание и оценку, принесут уважение и благодарность товарищей по работе. И точно так же каждый должен знать, что прогульщикам и лодырям, летунам и бракоделам не будет никакой поблажки и снисхождения и ничто не укроет их от гнева товарищей» (Л. И. Брежнев, Решения XXIV съезда КПСС — боевая программа деятельности советских профсоюзов, «Материалы XV съезда профессиональных союзов СССР», Политиздат, 1972, стр. 13).

Поэтому по отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются в необходимых случаях меры дисциплинарного и общественного воздействия, которые имеют также важное значение как средство воспитания (см. ст. ст. 135 и 138 КЗоТ и комментарии к ним). В. И. Ленин указывал, что такой метод воспитания, как принуждение, должен применяться только тогда, когда в его необходимости убеждено большинство трудящихся. «Мы должны во что бы

то ни стало сначала убедить, а потом принудить» (В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 43, стр. 54).

Важная роль в борьбе за укрепление трудовой дисциплины и самодисциплины принадлежит трудовым коллективам и их общественным организациям (партийным, профсоюзным, комсомольским). Широко используются для воспитания сознательной трудовой дисциплины такие важные средства и формы, как социалистическое соревнование, коллективные договоры, рабочие собрания, постоянно действующие производственные совещания, товарищеские суды (см. ст. 138 КЗоТ и комментарий к ней).

Статья 53 Основ. Обязанности администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана правильно организовать труд рабочих и служащих, создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать трудовую и производственную дисциплину, неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать условия их труда и быта.

Статья 129 КЗоТ РСФСР. Обязанности администрации

(Статья воспроизводит ст. 53 Основ.)

§ 1. Должностные лица, входящие в состав администрации, состоят с предприятиями в трудовых правоотношениях, как и остальные рабочие и служащие. Поэтому на этих должностных лиц распространяется также и ряд общих обязанностей, установленных для рабочих и служащих, например, работать честно и добросовестно, блюсти дисциплину труда и т. д. (см. комментарий к ст. 127 КЗоТ, § 2).

Вместе с тем администрация выполняет функции руководства общественным трудом. Обязанности администрации по осуществлению указанной функции закреплены в ст. 53 Основ и ст. 129 КЗоТ РСФСР. В дальнейшем они конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка, в уставах о дисциплине.

§ 2. Типовые правила внутреннего трудового распорядка устанавливают следующие основные обязанности администрации:

а) организовать труд рабочих и служащих так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним определенное рабочее место, станок, машину и т. д.;

б) своевременно до начала поручаемой работы знакомить рабочих и служащих с установленным заданием, обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние машин, станков, инструмента и прочего оборудования, а также запасы (в соответствии с нормативами) сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы;

в) создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, рациональных форм разделения и кооперации труда; совершенствовать организацию и обслуживание рабочих мест; механизировать тяжелые и трудоемкие работы; постоянно улучшать

нормирование труда; внедрять технически обоснованные и пересматривать устаревшие нормы выработки (времени, обслуживания);

г) своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, проводить в жизнь решения производственных совещаний, поддерживать и поощрять новаторов производства;

д) всемерно укреплять трудовую и производственную дисциплину;

е) улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда;

ж) внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний рабочих и служащих;

з) обеспечивать выполнение плановых заданий с наименьшими затратами трудовых, материальных и финансовых ресурсов, максимально используя производственные мощности и внутрихозяйственные резервы, строго соблюдая режим экономии, повышая рентабельность производства и улучшая другие плановые показатели работы;

и) улучшать организацию заработной платы в целях усиления материальной заинтересованности работников как в результатах их личного труда, так и в общих итогах работы; обеспечивать правильное соотношение между ростом производительности труда и ростом заработной платы, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов;

к) постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

л) выдавать заработную плату в установленные сроки;

м) развивать социалистическое соревнование, создавая условия для всемерного повышения производительности труда, эффективности общественного производства, улучшения качества работ; своевременно подводить итоги и определять победителей соревнования; повышать роль морального стимулирования труда; решать вопросы о поощрении передовых коллективов и работников; обеспечивать распространение передового опыта;

н) обеспечивать систематическое повышение деловой (производственной) квалификации работников и уровня их экономических знаний; создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением на производстве и в учебных заведениях;

о) создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении производством (способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки; всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность трудящихся, в полной

мере используя рабочие собрания, постоянно действующие производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах);

п) внимательно относиться к нуждам и запросам работников, улучшать их жилищно-бытовые условия (п. 12 Типовых правил).

§ 3. Указанные в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка основные обязанности администрации конкретизируются в отраслевых правилах применительно к условиям работы данной отрасли народного хозяйства или управления и в правилах внутреннего трудового распорядка отдельных предприятий и учреждений применительно к условиям работы этих предприятий и учреждений.

§ 4. Администрация осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по согласованию с фабзавместкомом профсоюза (п. 12 Типовых правил).

§ 5. Уставы о дисциплине, устанавливая обязанности работников, как и Типовые правила, особо предусматривают обязанности начальствующего состава. Так, Устав о дисциплине работников связи Союза ССР указывает, что начальник обязан правильно организовать труд рабочих и служащих, подавать пример выполнения служебного долга, четко отдавать приказы и распоряжения подчиненным, требовать и проверять своевременное и точное их исполнение. Начальник должен своевременно выявлять причины нарушений трудовой дисциплины, предупреждать эти нарушения, использовать общественность в борьбе с ними (п. 5 Устава).

Статья 54 Основ. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы о дисциплине

Трудовой распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка, устанавливаемыми администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза на основе типовых правил, утверждаемых в установленном порядке.

В некоторых отраслях народного хозяйства для отдельных категорий рабочих и служащих действуют уставы о дисциплине.

Статья 130 КЗоТ РСФСР. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы о дисциплине

(Статья воспроизводит ст. 54 Основ.)

§ 1. Внутренний трудовой распорядок на предприятиях и в учреждениях регулируется:

а) правилами внутреннего трудового распорядка (§ 4—9);

б) уставами о дисциплине, действующими в некоторых отраслях народного хозяйства (§ 10—14);

в) техническими правилами и инструкциями (§ 14);

г) должностными положениями и инструкциями (§ 15).

§ 2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать воспитанию рабочих и служащих в духе коммунистического отношения к труду, дальнейшему укреплению социалистической трудовой дисциплины, организации труда на научной основе,

рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности общественного производства (п. 2 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 3. Существуют 3 вида правил внутреннего трудового распорядка:

а) типовые правила внутреннего трудового распорядка (§ 4);

б) отраслевые правила внутреннего трудового распорядка (§ 5);

в) правила внутреннего трудового распорядка предприятий и учреждений (§ 6).

§ 4. Действующие Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций утверждены Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12). Они содержат следующие разделы:

1. Общие положения
2. Порядок приема и увольнения рабочих и служащих
3. Основные обязанности рабочих и служащих
4. Основные обязанности администрации
5. Рабочее время и его использование
6. Поощрения за успехи в труде
7. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины.

§ 5. На основе Типовых правил министерства и ведомства по согласованию с соответствующими центральными (республиканскими) комитетами профессиональных союзов издают отраслевые правила внутреннего трудового распорядка применительно к особенностям данной отрасли народного хозяйства (п. 3 Типовых правил). Указанное правило получило закрепление также в ст. 142 КЗоТ Армянской ССР.

На практике отраслевые правила внутреннего трудового распорядка издаются также и в тех отраслях народного хозяйства, где действуют уставы о дисциплине. Такая практика обусловлена тем, что уставы о дисциплине не регулируют всех вопросов внутреннего трудового распорядка (порядка приема и увольнения рабочих и служащих, рабочего времени и его использования), и тем, что они обычно распространяются не на всех рабочих и служащих данной отрасли (см. ниже, § 13 и 14).

Отраслевые правила внутреннего трудового распорядка состоят обычно из тех же разделов, что и Типовые. Однако с учетом условий работы в определенной отрасли возможны некоторые отступления от структуры Типовых правил.

На практике отдельные министерства по согласованию с ЦК профсоюза не издают отраслевых правил внутреннего трудового распорядка, а вводят в действие в своей системе Типовые правила без каких-либо изменений и дополнений. Такой порядок не противоречит законодательству.

§ 6. Правила внутреннего трудового распорядка предприятий устанавливаются администрацией по согласованию с фабзавместкомом применительно к условиям работы данного предприятия (п. 3 Типовых правил).

§ 7. Отраслевые правила внутреннего трудового распорядка не могут противоречить Типовым правилам. Правила внутреннего тру-

дового распорядка конкретных предприятий не могут противоречить отраслевым и Типовым правилам.

В то же время правила внутреннего трудового распорядка конкретных предприятий не должны механически воспроизводить текст отраслевых и Типовых правил. Они призваны широко отражать специфику условий труда на данном конкретном предприятии.

Правила внутреннего трудового распорядка не должны противоречить законодательству о труде. Указанное обстоятельство специально подчеркивается в ст. 142 КЗоТ Армянской ССР.

§ 8. Все вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией предприятия в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка,— совместно или по согласованию с фабзавместкомом профсоюза (п. 4 Типовых правил).

§ 9. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются в цехах (отделах) на видном месте (п. 33 Типовых правил). В ст. 132 КЗоТ Азербайджанской ССР уточнено, что правила должны быть вывешены в цехах, отделах предприятий, учреждений, организаций.

§ 10. Уставы о дисциплине действуют лишь в некоторых отраслях народного хозяйства, где строгое соблюдение трудовой дисциплины особенно важно в силу того, что ее нарушение может повлечь крайне тяжелые последствия. В настоящее время действуют следующие уставы о дисциплине:

Устав о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 31 июля 1964 г.,— СП СССР 1964 г. № 13, ст. 91;

Устав о дисциплине работников морского транспорта СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 18 июня 1949 г., с изменениями и дополнениями, внесенными пост. Совета Министров СССР от 11 июня 1964 г.,— СП СССР 1964 г. № 11, ст. 72. Действие этого Устава распространено на работников плавсостава морских судов Главного управления гидрометеорологической службы при Совете Министров СССР (пост. Совета Министров СССР от 12 апреля 1971 г.— СП СССР 1971 г. № 7, ст. 61), на работников плавсостава морских судов Министерства нефтяной промышленности (пост. Совета Министров СССР от 15 октября 1971 г.— СП СССР 1971 г. № 18, ст. 133), на работников плавсостава морских научно-исследовательских судов Академии наук СССР (пост. Совета Министров СССР от 13 июля 1972 г.— СП СССР 1972 г. № 14, ст. 74), на плавсостав морских судов Министерства геологии СССР (пост. Совета Министров СССР от 26 сентября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 22, ст. 121);

Дисциплинарный устав работников авиации Всесоюзного добровольного общества содействия армии, авиации и флоту, утв. пост. Совета Министров СССР от 28 июля 1965 г.,— СП СССР 1965 г. № 17, ст. 131;

Устав о дисциплине рабочих и служащих вспомогательных судов Военно-Морского Флота, утв. пост. Совета Министров СССР от 17 марта 1966 г.,— СП СССР 1966 г. № 6, ст. 63;

Устав о дисциплине работников речного транспорта СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 22 ноября 1966 г.,— СП СССР

1966 г. № 24, ст. 214. Действие этого Устава распространено на работников плавсостава речных судов Главного управления Гидрометеорологической службы при Совете Министров СССР (пост. Совета Министров СССР от 12 апреля 1971 г.— СП СССР 1971 г. № 7, ст. 61), на работников плавсостава речных судов Министерства нефтяной промышленности (пост. Совета Министров СССР от 15 октября 1971 г. — СП СССР 1971 г. № 18, ст. 133), на работников плавсостава речных научно-исследовательских судов Академии наук СССР (пост. Совета Министров СССР от 13 июля 1972 г. — СП СССР 1972 г. № 14, ст. 74);

Устав о дисциплине работников флота рыбной промышленности СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 30 июня 1966 г.,— СП СССР 1966 г. № 13, ст. 124. Действие этого устава распространяется также на рабочих и служащих плавсостава флота рыболовецких колхозов и на рабочих и служащих рыболовецких колхозов, непосредственно связанных с эксплуатацией судов этого флота;

Устав о дисциплине работников связи Союза ССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 20 апреля 1972 г.,— СП СССР 1972 г. № 8, ст. 46;

Советом Министров СССР утвержден также Устав о дисциплине работников гражданской авиации.

§ 11. Уставы о дисциплине содержат следующие разделы:

I. Общие положения (в этом разделе предусматриваются, в частности, основные обязанности работников).

II. Поощрения.

III. Дисциплинарные взыскания.

§ 12. Большинство уставов о дисциплине распространяется не на всех рабочих и служащих соответствующей отрасли народного хозяйства, а лишь на тех, кто выполняет в ней основные профилирующие работы, а также на работников центрального аппарата. Так, Устав о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР распространяется на работников железных дорог, заводов по ремонту подвижного состава, центральной станции связи и центрального аппарата Министерства путей сообщения.

Действие устава не распространяется на работников заводов (кроме заводов по ремонту подвижного состава), трестов, строительно-монтажных и ремонтно-строительных организаций (кроме передвижных), лесозаготовительных предприятий, автотранспортных предприятий, баз и контор материально-технического обеспечения, предприятий и организаций рабочего снабжения, дистанций защитных лесонасаждений, дистанций зданий, научно-исследовательских учреждений, нормативно-исследовательских бюро и станций, фабрик механизированного учета, проектных и конструкторских организаций, медико-санитарных учреждений, учебных заведений, домов техники и технических библиотек, педагогических кабинетов, культурно-просветительных и детских учреждений (п. 11 Устава).

Устав о дисциплине работников связи Союза ССР распространяется на работников связи массовых профессий, рабочих, служащих и инженерно-технических работников эксплуатационных предприятий связи, производственно-технических управлений связи, рабочих, служащих и инженерно-технических работников предприятий и организаций «Союзпечати» (кроме работников розничной торговли «Союз-

печати»), на работников центрального аппарата Министерства связи СССР и министерств связи союзных республик, а также на работников военизированной охраны (кроме военизированной охраны первой категории) и сторожевой охраны системы Министерства связи СССР. На других работников связи распространяются правила внутреннего трудового распорядка (см. п. 7 Устава).

§ 13. На работников, не подпадающих под действие уставов о дисциплине, полностью распространяются правила внутреннего трудового распорядка. На рабочих и служащих, к которым применяются уставы о дисциплине, также распространяются действия правил внутреннего трудового распорядка, за исключением положений, регулируемых уставами (например, о порядке привлечения их к дисциплинарной ответственности).

§ 14. Технические правила и инструкции закрепляют специальные трудовые обязанности рабочих и инженерно-технических работников предприятий. В них содержатся указания о порядке ведения производственного процесса, о конкретных правилах обращения с машинами и т. д.

Технические правила и инструкции утверждаются министерствами и ведомствами с участием профсоюзов.

На основании типовых технических инструкций на предприятиях разрабатываются и утверждаются местные технические инструкции, отражающие конкретные особенности условий производства.

§ 15. Должностные инструкции и специальные положения о должностных лицах конкретизируют трудовые права и обязанности отдельных категорий служащих и инженерно-технических работников предприятий и учреждений.

Некоторые из этих положений утверждаются Советом Министров СССР и Советами Министров союзных республик. Например, Положение о главных (старших) бухгалтерах государственных, кооперативных (кроме колхозов) и общественных предприятий, организаций и учреждений утверждено постановлением Совета Министров СССР от 6 ноября 1964 г. (СП СССР 1964 г. № 23, ст. 140).

В ряде случаев издаются общие типовые и примерные положения. К ним, в частности, относится Общее положение о юридическом отделе (бюро), главном (старшем) юрисконсульте, юрисконсульте министерства, ведомства, исполнительного комитета Совета депутатов трудящихся, предприятия, организации, учреждения (утв. пост. Совета Министров СССР от 22 июня 1972 г.— СП СССР 1972 г. № 13, ст. 70).

На основе общих, типовых и примерных положений нижестоящие органы управления издают свои положения с учетом конкретных условий работы.

При отсутствии типовых (примерных) положений соответствующие положения и должностные инструкции разрабатываются на местах и утверждаются непосредственно руководителями предприятий и учреждений с участием фабзавместкомов.

Статья 55 Основ. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную ра-

боту, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

1) объявление благодарности;
2) выдача премии;
3) награждение ценным подарком;
4) награждение почетной грамотой;
5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

Статья 131 КЗоТ РСФСР. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в социалистическом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества продукции, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

1) объявление благодарности;
2) выдача премии;
3) награждение ценным подарком;
4) награждение почетной грамотой;
5) занесение в Книгу почета, на Доску почета.

Правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие поощрения.

§ 1. Статья 131 КЗоТ РСФСР воспроизводит чч. 1 и 2 ст. 55 Основ.

§ 2. В СССР материальные и моральные стимулы к труду находятся в тесном единстве и направлены к одной цели — успешному строительству коммунистического общества.

«Совершенствуя формы материальной заинтересованности, нужно всемерно повышать значение моральных стимулов, окружать почетом и славой передовиков труда, распространять их ценный опыт» (из Резолюции XXIV съезда КПСС по Отчетному докладу ЦК КПСС — «Материалы XXIV съезда КПСС», Политиздат, 1971, стр. 205).

§ 3. Основания применения мер поощрения, предусмотренные ст. 55 Основ и ст. 131 КЗоТ РСФСР, воспроизводятся в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка (п. 21 Типовых правил).

В уставах о дисциплине перечень оснований для применения мер поощрения уточняется применительно к особенностям условий труда в конкретных отраслях народного хозяйства. Работники железнодорожного транспорта поощряются, например, за проявление инициативы, самоотверженности и находчивости в работе, в частности при предотвращении крушений и аварий на железнодорожном транспорте (п. 13 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР).

В ряде нормативных актов, а также в условиях социалистического соревнования, разрабатываемых соответствующими хозяйственными и профсоюзными органами, уточняются основания применения конкретных видов поощрений.

§ 4. Перечень мер поощрения, приведенный в ст. 55 Основ, в ст. 131 КЗоТ РСФСР и в п. 21 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, является примерным.

В отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка указанный выше перечень мер поощрения может быть уточнен и дополнен применительно к условиям работы в данной отрасли народного хозяйства или управления.

В уставах о дисциплине помимо мер поощрения, указанных в Типовых правилах, предусматривается также награждение нагрудными значками «Почетному железнодорожнику», «Почетному работнику морского флота», «Почетному полярнику» и т. д. В некоторых уставах о дисциплине в числе мер поощрения предусмотрено досрочное снятие ранее наложенного дисциплинарного взыскания.

В правилах внутреннего трудового распорядка (а также в условиях социалистического соревнования) на практике нередко предусматриваются такие поощрения, как присвоение званий «Мастер — золотые руки», «Почетный рабочий завода».

§ 5. Одним из видов материального поощрения рабочих и служащих за добросовестную работу являются единовременные премии.

Эти премии выплачиваются на основе общей (сравнительной) оценки трудовых успехов работников. Круг премируемых работников, оценка их трудовых успехов, размеры премий в каждом отдельном случае определяются администрацией по согласованию с комитетом профсоюза (см. ниже).

§ 6. Премии по итогам социалистического соревнования. Такие премии выдаются коллективам предприятий, цехов, участков, бригад, а также отдельным рабочим и служащим, добившимся наилучших показателей в соревновании.

Для поощрения коллективов предприятий — победителей в социалистическом соревновании учреждены переходящие Красные знамена и денежные премии. Условия и порядок организации Всесоюзного социалистического соревнования коллективов предприятий важнейших производств и рабочих ведущих профессий по отраслям промышленности устанавливаются министерствами и соответствующими ЦК профсоюзов. Перечень этих министерств, а также количество переходящих Красных знамен Совета Министров СССР и ВЦСПС с первыми денежными премиями указан в постановлении Совета Министров СССР от 22 января 1966 г. (СП СССР 1966 г. № 3, ст. 27). Последующими постановлениями Совета Министров СССР в указанный перечень были внесены дополнения,

Переходящие Красные знамена министерств, ведомств и центральных комитетов профсоюзов с первыми денежными премиями; вторые и третьи денежные премии установлены постановлениями Госкомтруда и ВЦСПС от 26 января 1966 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 4).

§ 7. *Премии работникам, отличившимся при выполнении особо важных производственных заданий,* выплачиваются за счет фонда материального поощрения (п. 29 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 153).

Практика единовременного премирования за выполнение особо важных производственных заданий весьма разнообразна. В одних случаях важность работы определяется администрацией предприятия непосредственно перед ее исполнением с учетом многих конкретных обстоятельств, связанных с характером задания и сроками его исполнения. В других случаях примерный перечень важных работ составляется заранее, разрабатывается специальное премиальное положение, определяющее порядок поощрения тех, кто эти работы будет выполнять.

§ 8. *Премии за создание и внедрение новой техники* выплачиваются в соответствии с пост. ВСНХ СССР от 25 августа 1964 г. (СП СССР 1964 г. № 15, ст. 105) и Положением о премировании, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 26 декабря 1964 г., с последующими изменениями и дополнениями («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 5). Эти премии введены для поощрения работников промышленности, строительства, транспорта, связи и производственных подразделений районных объединений и отделений «Сельхозтехника», а также геологоразведочных, научно-исследовательских, проектных и конструкторских организаций.

§ 9. *Премии за содействие изобретательству и рационализации.* Указанные премии выплачиваются: а) лицам, содействовавшим разработке и выявлению технических решений, признанных изобретениями, а также оформлению и защите заявок на выдачу авторских свидетельств на эти изобретения; б) лицам, содействовавшим использованию изобретений и рационализаторских предложений; в) лицам, проявившим инициативу в использовании изобретений и рационализаторских предложений, применяемых на других предприятиях, в учреждениях или опубликованных в печати. Порядок премирования за содействие изобретательству и рационализации регламентируется Положением, утв. пост. Совета Министров СССР от 21 августа 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 19, ст. 109).

§ 10. К единовременным поощрительным премиям относятся также *премии из фонда ширпотреба,* которые выплачиваются за изготовление товаров народного потребления из промышленных отходов (постановления Совета Министров СССР от 18 июля 1964 г. и от 19 июня 1969 г. — СП СССР 1964 г. № 13, ст. 88; 1969 г. № 17, ст. 95).

§ 11. Мастера и начальники производственных участков на предприятиях горной, металлургической, нефтяной, химической, лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности, машиностроения, промышленности строительных материалов, электростанциях, на промышленных предприятиях транспорта, а также старшие мастера и мастера предприятий, на которых введена бесцеховая структура управления производством, имеют право премировать рабочих за высокие производственные показатели, образцовую работу

и успешное выполнение заданий за счет средств премиального фонда, выделяемого ежемесячно в распоряжение мастера в размере до 3% от фонда заработной платы по участку. Расходование этого премиального фонда производится при отсутствии перерасхода и в пределах установленного для участка фонда заработной платы (подпункт «в» п. 2 пост. Совета Министров СССР от 20 сентября 1955 г.— «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, стр. 509; п. 3 пост. Совета Министров СССР от 6 ноября 1958 г.— СП СССР 1958 г. № 18, ст. 144).

Премии из фонда мастера выплачиваются на практике по согласованию с профгрупоргом.

§ 12. Основания награждения Почетной грамотой определяются администрацией и фабзавместкомом и обычно включаются в условия социалистического соревнования предприятия.

В условиях соцсоревнования многих предприятий указано, что Почетной грамотой награждаются рабочие — победители в соревновании в течение 6 месяцев подряд, сохранившие звание «Лучший по профессии»; инженеры, техники и служащие, обеспечивающие в течение 6 месяцев подряд высокие показатели в производственной деятельности; лучшие рационализаторы.

Почетными грамотами могут награждаться также коллективы предприятий, учреждений, цехов, бригад и т. д.

§ 13. Книга почета — специальная книга, отражающая трудовые достижения передовиков производства — рабочих, инженеров, техников и служащих, особо отличившихся в социалистическом соревновании или успешно выполнивших работы, имеющие большое народнохозяйственное значение, победителей соревнования за коммунистическое отношение к труду, наиболее выдающихся новаторов и рационализаторов.

Порядок занесения имен передовых рабочих, инженерно-технических работников на Доску почета, так же как и в Книгу почета, обычно определяется на практике условиями социалистического соревнования.

§ 14. Своеобразной мерой коллективного поощрения является празднование юбилеев.

Юбилеи массовых общественных организаций, отдельных крупных предприятий, научных учреждений и учебных заведений отмечаются с разрешения ЦК КПСС и Совета Министров СССР при наличии особо выдающихся достижений. Юбилей в таких случаях отмечается в дни 50-летия, 100-летия и далее через 50 лет со дня существования организации.

Юбилеи выдающихся партийных, государственных, общественных деятелей, выдающихся представителей науки, культуры, героев труда могут отмечаться, если это будет признано необходимым, с разрешения ЦК КПСС и Совета Министров СССР. Юбилейной датой для отдельных лиц считается 50-летие со дня рождения или другое последующее затем 10-летие (пп. 2 и 3 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 декабря 1958 г.— СП СССР 1958 г. № 20, ст. 153).

§ 15. За последние годы широкое распространение получило движение ударников, бригад, коллективов и цехов, предприятий и учреждений за коммунистическое отношение к труду. Главной отличительной особенностью этой формы соревнования является то,

что в ней органически сочетается борьба за достижение наивысшей производительности труда и воспитание моральных качеств нового человека — строителя коммунизма.

Статья 132 КЗоТ РСФСР. Порядок применения поощрений

Поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. Статья 132 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 55 Основ.

§ 2. В КЗоТ некоторых союзных республик уточнено, что поощрения оглашаются обязательно приказом (распоряжением) в торжественной обстановке и заносятся в трудовые книжки работников в соответствии с правилами их ведения (ст. 144 КЗоТ УССР; ст. 132 КЗоТ БССР).

В ст. 155 КЗоТ Узбекской ССР отмечается, что порядок применения поощрений должен обеспечить своевременность и обоснованность поощрений, их соответствие успехам в работе, гласность и торжественность их применения.

§ 3. Поощрения в виде объявления благодарности, выдачи премии и награждения ценным подарком применяются администрацией по согласованию, а награждение Почетной грамотой, занесение в Книгу почета, на Доску почета — совместно с фабзавместкомом (п. 21 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Термины «по согласованию» и «совместно» не однозначны по своему содержанию, они определяют различные формы участия фабзавместкома в применении мер поощрения (см. комментарий к ст. 226 КЗоТ, § 7). Администрация обязана согласовывать с фабзавместкомом не только круг поощряемых работников, но и конкретные меры поощрения.

§ 4. Во многих отраслевых правилах внутреннего трудового распорядка разграничены права должностных лиц в отношении поощрения работников.

Детально регламентированы права администрации по применению мер поощрения уставами о дисциплине. Так, на железнодорожном транспорте меры поощрения применяются в следующем порядке: а) право объявления благодарности принадлежит каждому начальнику; б) право выдачи денежной награды и награждения ценным подарком имеют начальники, пользующиеся правом приема на работу и распоряжения соответствующими средствами, предназначенными на эти цели; в) награждение Почетной грамотой и занесение в Книгу почета или на Доску почета производится руководителями предприятий и организаций совместно с профсоюзными органами; г) значком «Отличник социалистического соревнования железнодорожного транспорта» награждают в порядке, установленном Министерством путей сообщения совместно с Центральным комитетом профсоюза рабочих железнодорожного транспорта; д) право награждения значком «Почетному железнодорожнику» принадлежит министру путей сообщения (п. 15 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР).

При отсутствии должностных лиц, пользующихся правом поощрения рабочих и служащих, поощрение может быть осуществлено

исполняющими их обязанности заместителями (например, п. 17 того же Устава).

Если, по мнению руководителя, к отличившемуся работнику целесообразно применять меры поощрения, выходящие за пределы его прав, то он делает об этом представление вышестоящему руководителю (п. 18 того же Устава).

§ 5. Допускается соединение нескольких мер поощрения (например, благодарность и денежная премия).

§ 6. Поощрения объявляются в приказе или распоряжении, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника (п. 21 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Приказ (распоряжение) о поощрении должен содержать сведения о том, за какие именно успехи в труде и как поощряется работник.

О порядке занесения в трудовые книжки сведений о поощрениях и награждениях работников см. комментарий к ст. 39 КЗоТ, § 19—20.

§ 7. Переходящие Красные знамена, Почетные грамоты и премии рекомендуется вручать на собраниях трудовых коллективов в торжественной обстановке (см., например, пост. XII Пленума ВЦСПС (1971 г.) — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1971 г.»).

§ 8. Почетное звание ударников и коллективов коммунистического труда присваивается по совместному решению профсоюзных и хозяйственных органов в порядке, определяемом ЦК профсоюза и министерством (ведомством) с учетом особенностей соответствующей отрасли народного хозяйства. Подтверждение звания ударника коммунистического труда производится один раз в год (п. 4 пост. Президиума ВЦСПС от 16 июля 1969 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1969 г.»). Вопрос о присвоении рабочим и служащим званий ударников коммунистического труда должен рассматриваться на общих собраниях или конференциях рабочих и служащих цеха по представлению цеховых комитетов профсоюзов и администрации цехов.

Присвоение звания ударника коммунистического труда членам ВЛКСМ осуществляется с участием комитета комсомола. Для рабочих и служащих, которым присваивается звание ударника коммунистического труда, введен единый по СССР нагрудный знак «Ударник коммунистического труда» и удостоверение (пп. 6 и 9 пост. Президиума ВЦСПС от 23 сентября 1966 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1966 г.»).

Звание коллектива коммунистического труда предприятиям и организациям присваивается соответствующими вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами. Коллективам бригад, участков, смен, цехов, завоевавшим это почетное звание по итогам работы за год, вручается вымпел и «Свидетельство о присвоении звания коллектива коммунистического труда», утверждаемое областными, краевыми советами профсоюзов совместно с соответствующими советскими или хозяйственными органами (пп. 7 и 9 пост. Президиума ВЦСПС от 23 сентября 1966 г.).

Коллективам предприятий и организаций, которым присваивается это звание, вручаются специально учрежденные ЦК профсоюза и министерством (ведомством) СССР Красное знамя и Диплом о присвоении звания коллектива коммунистического труда.

Статья 133 КЗоТ РСФСР. Преимущества и льготы для рабочих и служащих, успешно и добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности

Рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.). Таким работникам предоставляется также преимущество при продвижении по работе.

§ 1. Статья 133 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 4 ст. 55 Основ.

§ 2. Порядок предоставления рабочим и служащим, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, преимуществ и льгот в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания может быть уточнен в коллективных договорах. Имеются, например, коллективные договоры, в которых предусмотрено, что путевки и курсовки в санатории и дома отдыха, а равно туристические путевки выдаются в первую очередь передовикам производства из числа кадровых рабочих. В отдельных коллективных договорах закреплена обязанность профсоюзного комитета и администрации ежегодно обеспечивать ветеранов труда бесплатными путевками в санатории и дома отдыха. В ряде коллективных договоров специально оговорено, что нарушителям трудовой дисциплины не предоставляются соцстраховские путевки в санатории и дома отдыха, что их очередь на улучшение жилищных условий должна быть перенесена на более поздний срок.

§ 3. Под продвижением по работе, преимущественным правом на которое пользуются работники, успешно и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, понимается предоставление более квалифицированной работы или перемещение на вышестоящую должность. Продвижение по работе оформляется как перевод на другую работу (см. ст. 25 КЗоТ и комментарий к ней).

В ч. 4 ст. 55 Основ и ст. 133 КЗоТ РСФСР речь идет именно о преимуществе при продвижении по работе. Возможность перевода на более квалифицированную работу или высшую должность зависит, несомненно, от наличия на предприятии соответствующих вакансий. Но и наличие таковых еще не создает у добросовестного работника субъективного права на продвижение, поскольку для этого требуется соответствующая квалификация, специальные знания, наличие организаторских способностей, опыт работы и т. д. Выбор кандидатов на продвижение во всех случаях осуществляется на основе всестороннего учета всех личных и деловых качеств работника, одним из которых является его добросовестное отношение к труду.

Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия производится администрацией с учетом мнения фабзавместкома (ст. 7 Положения о правах фабзавместкома).

Статья 134 КЗоТ РСФСР. Поощрения за особые трудовые заслуги

За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами,

медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и звания лучшего работника по данной профессии.

§ 1. Статья 134 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 5 ст. 55 Основ.

§ 2. Высшей степенью отличия за заслуги в области хозяйственного и социально-культурного строительства является звание Героя Социалистического Труда. Это звание присваивается лицам, которые проявили трудовой героизм, своей особо выдающейся новаторской деятельностью внесли значительный вклад в повышение эффективности общественного производства, содействовали подъему народного хозяйства, науки, культуры, росту могущества и славы СССР. Звание Героя Социалистического Труда присваивается Президиумом Верховного Совета СССР. Герою Социалистического Труда вручаются: высшая награда СССР — орден Ленина; знак особого отличия — золотая медаль «Серп и Молот»; грамота Президиума Верховного Совета СССР (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 мая 1973 г. и утв. им Положение о звании Героя Социалистического Труда — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 20, ст. 268).

§ 3. Одной из высших форм отличия рабочих и служащих за особые заслуги является награждение их орденами СССР:

а) орденом Ленина;

б) орденом Октябрьской революции;

в) орденом Дружбы народов;

г) орденом Трудового Красного Знамени;

д) орденом «Знак Почета».

Рабочие промышленности, транспорта, строительства и мастера производства этих отраслей, колхозники и рабочие сельского хозяйства награждаются также орденом Трудовой Славы (I, II и III степени). Награждение указанным орденом производится за самоотверженный высокопроизводительный долголетний труд на одном предприятии, в организации, колхозе или совхозе.

Учреждение орденов СССР и награждение ими производится Президиумом Верховного Совета СССР (пп. «з» и «и» ст. 49 Конституции СССР). Общее положение об орденах Союза ССР утверждено ЦИК и СНК СССР 7 мая 1936 г. (СЗ СССР 1936 г. № 24, ст. 220-б).

Порядок награждения тем или иным орденом, а также права награжденных определяются статутом соответствующего ордена. Так, статут ордена Трудовой Славы (утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 января 1974 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 4, ст. 75) предусматривает, что награждение этим орденом производится последовательно: III степенью, II степенью и I степенью (ст. 2 названного Указа).

Награждение производится:

за высокие производственные показатели, систематическое перевыполнение норм выработки и планов; за достижение высокой производительности труда, изготовление продукции высокого качества, экономию материалов и сокращение трудовых затрат; за новаторство в труде, ценные изобретения и рационализаторские предложения, активное участие в освоении и использовании новой техники и прогрессивной технологии; за достижение высокой урожайности

сельскохозяйственных культур и продуктивности животноводства; за большой трудовой вклад в сокращение сроков и улучшение качества строительства производственных мощностей, культурно-бытовых объектов, жилых домов и своевременный ввод их в эксплуатацию; за большие успехи в обучении и воспитании молодых рабочих, колхозников.

Награждение за перечисленные трудовые заслуги производится при условии долголетней работы на одном предприятии, в организации, колхозе или совхозе (ст. 3 названного Указа).

Награжденные орденом Трудовой Славы всех трех степеней имеют право:

а) на увеличение пенсии на 15%;

б) на обеспечение жилой площадью по установленным нормам в первую очередь;

в) личного бесплатного проезда 1 раз в год (туда и обратно) железнодорожным транспортом — в мягких вагонах скорых и пассажирских поездов, водным транспортом — в каютах 1-го класса (места 1-й категории) скорых и пассажирских линий, воздушным или междугородным автомобильным транспортом;

г) личного бесплатного пользования всеми видами городского пассажирского транспорта, в сельской местности — автомобильным транспортом республиканского подчинения в пределах района (за исключением такси);

д) на получение бесплатной путевки в санаторий или дом отдыха (1 раз в год, по заключению лечебного учреждения). Выдача бесплатных путевок рабочим, мастерам производства, колхозникам производится по месту работы, неработающим пенсионерам — органами, назначившими пенсии;

е) на внеочередное обслуживание зрелищными и коммунально-бытовыми предприятиями, культурно-просветительными учреждениями (ст. 4 названного Указа).

§ 4. За выдающиеся достижения в области трудовой деятельности рабочие и служащие награждаются медалями СССР «За трудовую доблесть», «За трудовое отличие».

Для награждения трудящихся за долголетний добросовестный труд в народном хозяйстве, в области науки, культуры, народного образования, здравоохранения в государственных учреждениях и общественных организациях учреждена медаль «Ветеран труда». Этой медалью награждаются рабочие, колхозники и служащие при достижении пенсионного возраста и уходе на заслуженный отдых в знак признания их трудовых заслуг (ст. 1 Положения, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 18 января 1974 г., — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 4, ст. 76).

Награждение медалью «Ветеран труда» производится от имени Президиума Верховного Совета СССР Президиумами Верховных Советов союзных и автономных республик, исполнительными комитетами краевых, областных, а также Московского и Ленинградского городских Советов депутатов трудящихся.

Ходатайства о награждении медалью возбуждаются администрацией, партийными и профсоюзными организациями предприятий, учреждений и организаций, районными, городскими партийными, советскими органами (ст. 2 названного Положения).

Медали СССР не следует смешивать с медалями, присуждаемыми научными, культурными и иными организациями за достижения в области науки, искусства, а также по итогам конкурсов и т. д. (например, золотые медали, учрежденные Президиумом Академии наук СССР за лучшие научные работы, в память выдающихся деятелей отечественной науки: М. В. Ломоносова, И. П. Павлова, Н. Е. Жуковского, И. И. Мечникова, В. В. Докучаева, А. С. Попова, А. П. Карпинского).

§ 5. За особо выдающиеся научные исследования, открывающие новые направления в науке и технике и превышающие мировые достижения в данной области знаний; за принципиально новые технические решения, вносящие крупный вклад в народное хозяйство и оборону СССР и по своему уровню превосходящие достижения других стран; за выдающиеся исследования по актуальным вопросам государственного и хозяйственного строительства, марксистско-ленинской науки и современной общественной жизни; за особо выдающиеся произведения литературы и искусства социалистического реализма и архитектуры, которые вносят большой вклад в формирование коммунистической культуры, обогащают духовную жизнь советского общества, обладают художественным совершенством, имеют общенародное признание и укрепляют мировое значение советского искусства, присуждаются Ленинские премии (п. 1 Положения о Ленинских премиях, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 февраля 1967 г.,— СП СССР 1967 г. № 6, ст. 29). Ленинские премии присуждаются 1 раз в 2 года. Работы, предоставленные на соискание Ленинских премий, рассматриваются комитетами по Ленинским и Государственным премиям при Совете Министров СССР (Положение о Комитете по Ленинским и Государственным премиям СССР в области науки и техники при Совете Министров СССР и Положение о Комитете по Ленинским и Государственным премиям СССР в области литературы, искусства и архитектуры при Совете Министров СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 февраля 1967 г., — СП СССР 1967 г. № 6, ст. 29).

Решения указанных комитетов вступают в силу после утверждения их ЦК КПСС и Советом Министров СССР. Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР о присуждении Ленинских премий публикуются в печати ко дню рождения В. И. Ленина. Лицам, получившим Ленинские премии, присваивается звание «Лауреат Ленинской премии», вручается диплом и удостоверение (пп. 7 и 8 Положения о Ленинских премиях). Ленинские премии повторно не присуждаются.

§ 6. Одной из форм поощрения за выдающиеся творческие достижения в области науки и техники, литературы и искусства является присуждение Государственных премий СССР. Государственные премии учреждены пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 9 декабря 1966 г. (СП СССР 1966 г. № 21, ст. 188), от 26 марта 1969 г. (СП СССР 1969 г. № 8, ст. 48) и от 11 августа 1969 г. (СП СССР 1969 г. № 19, ст. 110). Положение о Государственных премиях СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 17 сентября 1967 г. (СП СССР 1967 г. № 6, ст. 29). Государственные премии СССР присуждаются за научные исследования, вносящие крупный вклад в развитие отечественной науки; за работы по созданию и внедрению в народное хозяйство наиболее прогрессивных

материалов, машин и механизмов; за новые высокопроизводительные технологические процессы; за внедрение передового производственно-технического опыта, имеющего большое народнохозяйственное значение; за оригинальные и экономичные архитектурные и технические сооружения; за глубокие теоретические исследования по вопросам государственного и хозяйственного строительства и марксистско-ленинской науки; за наиболее талантливые высокоидейные произведения литературы и искусства (п. 1 Положения о Государственных премиях СССР).

Государственные премии присуждаются ежегодно решениями комитетов по Ленинским и Государственным премиям при Совете Министров СССР. Эти решения вступают в силу после утверждения их ЦК КПСС и Советом Министров СССР. Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР о присуждении Государственных премий СССР публикуются в печати к годовщине Великой Октябрьской социалистической революции. Лицам, получившим Государственную премию СССР, присваивается звание «Лауреат Государственной премии СССР», вручается диплом и почетный знак с указанием года присуждения премии (пп. 8 и 9 Положения о Государственных премиях).

При наличии новых крупных достижений лауреата Государственной премии СССР эта премия может быть присуждена ему повторно, но не ранее чем через 5 лет после предыдущего присуждения Государственной премии СССР.

В союзных республиках учреждены республиканские Государственные премии. Так, в РСФСР учреждены премии им. М. Горького, им. И. Репина, им. М. Глинки, им. К. Станиславского за выдающиеся произведения литературы, искусства и исполнительское мастерство. Деятелям литературы и искусства, удостоенным Государственной премии РСФСР, присваивается звание «Лауреат Государственной премии РСФСР» с вручением почетного знака и диплома (пост. Совета Министров РСФСР от 16 февраля 1965 г.— СП РСФСР 1965 г. № 3, ст. 15).

§ 7. За выдающиеся трудовые заслуги в определенных областях хозяйства, науки и культуры присваиваются почетные звания СССР и почетные звания союзных и автономных республик.

Почетные звания СССР устанавливаются и присваиваются Президиумом Верховного Совета СССР, а почетные звания союзных и автономных республик — соответственно Президиумами Верховных Советов этих республик (пп. «з» и «и» ст. 49 Конституции СССР; пп. «ж» и «з» ст. 33 Конституции РСФСР).

Почетными званиями СССР являются: «Народный артист СССР» (пост. ЦИК и СНК СССР от 6 сентября 1936 г.— СЗ СССР 1936 г. № 47, ст. 400); «Народный художник СССР» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 16 июля 1943 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1943 г. № 28); «Заслуженный летчик-испытатель СССР» и «Заслуженный штурман-испытатель СССР» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 августа 1958 г.—«Ведомости Верховного Совета СССР» 1958 г. № 20, ст. 319); «Летчик-космонавт СССР» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 14 апреля 1961 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1961 г. № 16, ст. 172); «Заслуженный пилот СССР» и «Заслуженный штурман СССР» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30 сен-

тября 1965 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1965 г. № 40, ст. 586); «Народный архитектор СССР» (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 12 августа 1967 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1967 г. № 33, ст. 457).

К почетным званиям РСФСР, например, относятся: «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный врач РСФСР» (Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 11 января 1940 г.— «Известия» 16 января 1940 г.); «Заслуженный лесовод РСФСР» (Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 28 декабря 1960 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1960 г. № 50, ст. 746); «Заслуженный механизатор сельского хозяйства РСФСР» (Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 28 декабря 1960 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1960 г. № 50, ст. 747); «Заслуженный строитель РСФСР» (Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 6 июля 1961 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 27, ст. 379); «Заслуженный шахтер РСФСР» (Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 1 марта 1966 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1966 г. № 10, ст. 163); «Заслуженный юрист РСФСР» (Указ Президиума Верховного Совета РСФСР от 20 июня 1966 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1966 г. № 25, ст. 520).

Порядок присвоения почетных званий союзных и автономных республик регулируется указами Президиумов Верховных Советов этих республик.

§ 8. В ряде отраслей народного хозяйства установлены звания, например: «Почетный шахтер», «Почетный металлург», «Почетный горняк», «Почетный железнодорожник» и т. д. Эти звания и условия их присвоения устанавливаются Советом Министров СССР.

§ 9. Одной из форм поощрения за успехи в труде является награждение почетными грамотами и нагрудными знаками.

По общему правилу, награждение нагрудным знаком является дополнительной мерой поощрения лиц, которым присвоены определенные почетные звания. Такие нагрудные знаки вручаются, например, лауреатам Ленинской премии, лицам, которым присвоены почетные звания «Заслуженный изобретатель республики» и «Заслуженный рационализатор республики», лицам, которым присвоено почетное звание «Почетный железнодорожник». Но награждение почетными нагрудными знаками является и самостоятельным видом поощрения. Например, работники угольной промышленности и шахтного строительства за достижение высоких производственных показателей могут быть награждены почетным нагрудным знаком «Шахтерская слава» (3 степеней).

Почетные нагрудные знаки учреждаются соответственно Президиумом Верховного Совета СССР и Президиумами Верховных Советов союзных республик, Советом Министров СССР и Советами Министров союзных республик.

§ 10. Для поощрения передовиков производства в ряде отраслей народного хозяйства учреждены нагрудные значки, которыми, в частности, награждаются рабочие и служащие, отличившиеся в социалистическом соревновании. Такими значками являются, например, «Отличник социалистического соревнования черной металлургии», «Отличник социалистического соревнования железнодорожного транспорта».

Учреждены также и иные нагрудные значки. Работники торговли, например, могут быть награждены значком «Отличник советской торговли», водители трамваев и троллейбусов — значком «За работу без аварий» и т. д.

Учреждение нагрудных значков, а также утверждение их образцов и ежегодного тиража производится в порядке, определяемом соответственно Советами Министров союзных республик, министерствами и ведомствами СССР. Учреждение нагрудных значков для отличников социалистического соревнования, а также утверждение их образцов и ежегодных тиражей производится по согласованию с соответствующими профсоюзными органами (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 20 декабря 1958 г. — СП СССР 1958 г. № 20, ст. 157, с дополнениями, в ред. пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 4, ст. 28).

Награждение нагрудными значками производится в установленном порядке министерствами и ведомствами.

Нагрудные значки вручаются на собраниях рабочих и служащих (пост. ВЦСПС от 7 августа 1956 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1956 г. № 16).

§ 11. Конкурсы на звание лучшего по профессии обычно проводятся первоначально в цехах, на предприятиях и завершаются в масштабе города, области, края, республики. В отдельных отраслях проводятся всесоюзные конкурсы бригад и рабочих ведущих профессий. При подведении итогов конкурсов учитываются быстрота и качество выполняемой работы, находчивость и изобретательность в применении рациональных приемов труда.

Победителям конкурсов в торжественной обстановке вручаются памятные подарки, денежные премии, дипломы.

Конкурсы не должны подменять социалистического соревнования рабочих ведущих профессий, а стать одной из форм этого соревнования в городском, областном, республиканском и всесоюзном масштабе по соответствующей отрасли. Подведение итогов конкурсов целесообразно приурочивать к празднику трудящихся 1 Мая или к отраслевым праздникам труда (подробно см. пост. ВЦСПС от 2 февраля 1968 г. — «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1972, стр. 44).

Статья 56 Основ. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;

5) увольнение (пункты 3 и 4 статьи 17).

Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий рабочих и служащих также и другие дисциплинарные взыскания,

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации.

Статья 135 КЗоТ РСФСР. Взыскания за нарушение трудовой дисциплины

За нарушение трудовой дисциплины администрация предприятия, учреждения, организации применяет следующие дисциплинарные взыскания:

1) замечание;

2) выговор;

3) строгий выговор;

4) перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок;

5) увольнение (пункты 3 и 4 статьи 33).

Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами о дисциплине могут быть предусмотрены для отдельных категорий рабочих и служащих также и другие дисциплинарные взыскания.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение рабочего или служащего.

§ 1. Статья 135 КЗоТ РСФСР воспроизводит чч. 1 и 2 ст. 56 Основ с дополнением частью 3.

§ 2. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания или применение мер общественного воздействия (п. 24 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 3. То или иное действие (бездействие) работника является нарушением трудовой дисциплины лишь при одновременном наличии следующих 3 условий:

а) если действие (бездействие) является противоправным, т. е. нарушающим юридическую обязанность работника. Не может считаться нарушением трудовой дисциплины, например, отказ работника выполнить распоряжение администрации о переводе его на другую постоянную работу, так как в соответствии со ст. 14 Основ и ст. 25 КЗоТ РСФСР такой перевод может иметь место лишь с согласия работника;

б) если противоправное действие (бездействие) является виновным, т. е. совершено умышленно или по неосторожности. Неисполнение работником трудовых обязанностей по причинам, от него не зависящим (в силу недостаточной квалификации или трудоспособности, отсутствия надлежащих условий работы и т. д.), не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины, ибо здесь нет вины работника в неисполнении трудовой обязанности (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Струнникова — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», «Юридическая литература», 1964, стр. 112);

в) если не исполнена именно трудовая обязанность, т. е. обязанность, вытекающая из данного трудового правоотношения. Противоправные, виновные действия работника не составляют нарушения трудовой дисциплины, если они не имеют отношения к его трудовым обязанностям (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 20 февраля 1959 г. по иску Шаровой — «Сборник постановлений и определений Верховного Суда РСФСР по трудовым делам 1953—1958 гг.», Госюриздат, 1959, стр. 174; см. также комментарий к ст. 33 КЗоТ, § 20).

Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за проступки, хотя и не являющиеся нарушениями трудовой дисциплины, но несовместимые с достоинством и назначением отдельных должностных лиц, допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных законом. Так, члены исполкомов местных Советов депутатов трудящихся несут дисциплинарную ответственность также и за проступки, «несовместимые с их достоинством и порочащие носимое ими звание» (п. 13 Положения, утв. ВЦИК и СНК РСФСР 20 марта 1932 г., — СУ РСФСР 1932 г. № 32, ст. 152).

§ 4. Дисциплинарная ответственность рабочих и служащих является одной из правовых форм воздействия на нарушителей трудовой дисциплины. Она осуществляется путем наложения взысканий администрацией того предприятия, где трудится работник, или вышестоящим в порядке подчиненности органом.

Дисциплинарную ответственность не следует смешивать с административной ответственностью. Последняя наступает при нарушении актов государственного управления (правил уличного движения, противопожарных правил и т. п.) и применяется обычно в виде наложения денежного штрафа органами или лицами, с которыми нарушитель не связан отношениями подчинения по работе (например, органами милиции, техническими инспекторами профсоюзов).

§ 5. Действующее законодательство предусматривает различные виды дисциплинарной ответственности рабочих и служащих:

а) все рабочие и служащие, кроме тех, для кого установлен иной порядок ответственности (см. ниже), несут дисциплинарную ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка;

б) руководящие и ответственные работники согласно Перечню № 1 приведенного в Приложении № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров (см. комментарий к ст. 220 КЗоТ, § 1), несут дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности. Этот вид ответственности регулируется пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. (СЗ СССР 1929 г. № 71, ст. 670) и республиканскими положениями о дисциплинарной ответственности в порядке подчиненности, в частности Положением, утв. ВЦИК и СНК РСФСР 20 марта 1932 г. (СУ РСФСР 1932 г. № 32, ст. 152; № 74, ст. 332; 1933 г. № 46, ст. 193);

в) работники, на которых распространяются уставы о дисциплине (см. комментарий к ст. 130 КЗоТ, § 10 и 12), несут дисциплинарную ответственность по соответствующим уставам о дисциплине;

г) прокуроры и следователи органов Прокуратуры СССР несут дисциплинарную ответственность согласно специальному Положению, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 февраля 1964 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1964 г. № 10, ст. 123);

д) судьи несут дисциплинарную ответственность в порядке, установленном законодательством Союза ССР для судей судов Союза ССР и законодательством союзных республик для судей судов союзных республик (ст. 37 Основ законодательства о судоустройстве Союза ССР, союзных и автономных республик);

е) работники учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов, которые обычно несут дисциплинарную ответственность по правилам внутреннего распорядка или в порядке подчиненности, при нарушении ими правил охраны служебных помещений и хранения служебных документов несут специальную дисциплинарную ответственность, предусмотренную пост. ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г. (СЗ СССР 1932 г. № 53, ст. 319), с изменениями, внесенными Указами Президиума Верховного Совета СССР от 3 сентября 1956 г. и 13 апреля 1959 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1956 г. № 18, ст. 391; 1959 г. № 15, ст. 91).

Различные специальные виды дисциплинарной ответственности введены в целях повышения ответственности работников определенных категорий (ответственных работников, работников транспорта и др.) либо ответственности за совершение особо опасных проступков. Отдельные особенности некоторых видов дисциплинарной ответственности, которые касаются перечня взысканий, порядка их наложения и обжалования, указаны ниже.

§ 6. Дисциплинарные взыскания, предусмотренные ст. 56 Основ, ст. 135 КЗоТ РСФСР и воспроизведенные п. 25 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, могут быть применены за любые нарушения трудовой дисциплины ко всем рабочим и служащим независимо от того, какой вид дисциплинарной ответственности на них распространяется.

Ко всем рабочим и служащим могут применяться также меры взыскания, установленные лишь за прогул без уважительных причин (см. ниже § 7).

§ 7. За прогул без уважительной причины администрация предприятия применяет одну из следующих мер: дисциплинарные взыскания, предусмотренные в п. 25 Правил; лишение права на получение процентной надбавки за выслугу лет на срок до 3 месяцев или снижение единовременного вознаграждения за выслугу лет (за стаж работы по специальности в данном предприятии) в размере до 25% на предприятиях, где установлена выплата за выслугу лет процентных надбавок к заработной плате или единовременного вознаграждения (п. 27 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 8. В связи с утверждением новых Типовых правил Госкомтруд и ВЦСПС отменили свое постановление от 9 ноября 1966 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1967 г. № 1), которым допускался перевод на другую, нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок независимо от специальности или квалификации работника.

Таким образом, в настоящее время перевод рабочего или служащего на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев или смещение на низшую должность на тот же срок в порядке применения дисциплинарного взыскания допускается с учетом специальности (профессии) работника (п. 10^1 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. в ред. 22 января 1974 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 3; ср. п. 7 пост. Пленума

Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1974 г. № 3).

Временный перевод на нижеоплачиваемую работу (смещение на низшую должность) может быть произведен лишь в пределах данного предприятия. Перевод в порядке дисциплинарного взыскания на работу в другое предприятие или в другую местность не допускается (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда СССР по иску Мовсумова — «Судебная практика Верховного Суда СССР» 1954 г. № 2, стр. 34).

Учитывая, что согласно ст. 136 КЗоТ РСФСР дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее месяца со дня его обнаружения, перевод на нижеоплачиваемую работу или смещение на низшую должность в качестве дисциплинарного взыскания по истечении 1 месяца со дня обнаружения проступка или 6 месяцев со дня его совершения не может иметь места (п. 9 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.). Администрация не вправе в случае болезни работника, переведенного на другую работу в порядке дисциплинарного взыскания, увеличивать срок перевода на дни болезни.

Поскольку временный перевод на нижеоплачиваемую работу (смещение на низшую должность) в порядке дисциплинарного взыскания является обязательным для работника, отказ от такого перевода при отсутствии уважительной причины является нарушением трудовой дисциплины. Наличие уважительных причин отказа от перевода суд обязан проверить (п. 8 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

Суды неизменно признают незаконным переводы работников в порядке дисциплинарного взыскания на такие работы, которые противопоказаны им по состоянию здоровья (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 1 июля 1971 г. по иску Корякиной — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 5, стр. 9). Недопустим и перевод работника без его согласия в порядке дисциплинарного взыскания на работу, связанную с хранением материальных ценностей, за недостачу которых на него может быть возложена полная материальная ответственность (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 7 декабря 1967 г. по иску Ноздриной — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1968 г. № 4, стр. 1).

От временного перевода на другую работу в порядке дисциплинарного взыскания следует отличать временный перевод на другую работу лиц, совершивших административные правонарушения, не связанные с работой. Рассматривая дела лиц, совершивших мелкое хулиганство, мелкую спекуляцию, мелкое хищение государственного или общественного имущества, кражу малоценных предметов личного потребления и быта, нанесших побои и легкие телесные повреждения, товарищеский суд вправе поставить перед руководителем предприятия вопрос о направлении виновных на неквалифицированные физические работы на том же предприятии на срок до 15 дней с оплатой за выполняемую работу (п. 6 «б» ст. 15 Положения о товарищеских судах, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июля 1961 г., с последующими изменениями и дополнениями, внесенными Указами Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 марта 1962 г., 23 октября 1963 г. и 16 января

1965 г.,— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 26, ст. 371; 1962 г. № 9, ст. 121; 1963 г. № 43, ст. 750; 1965 г. № 4, ст. 83).

§ 9. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка, если к рабочему или служащему ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, а также за прогул без уважительных причин (п. 25 Типовых правил; см. также пп. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ).

§ 10. Законодательством о дисциплинарной ответственности и уставами о дисциплине помимо взысканий, приведенных в ст. 56 Основ и ст. 135 КЗоТ РСФСР, предусмотрены для отдельных категорий рабочих и служащих также и другие дисциплинарные взыскания. Так, работники, несущие дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, могут быть смещены на низшую должность сроком до 1 года (п. «в» ст. 7 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.) и уволены за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (п. 4 ст. 106 Основ; п. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР).

Устав о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР предусматривает и такие взыскания, как лишение машинистов права управления локомотивом с переводом на работу помощниками машинистов, слесарями, кочегарами на срок до 1 года. Это взыскание может применяться за крушение, аварию, проезд запрещающих сигналов (независимо от последствий) и за нахождение на работе в нетрезвом виде.

Тот же Устав предусматривает также взыскания в виде перевода на работу, не связанную с движением поездов или с обслуживанием пассажиров, с учетом профессии или квалификации на срок до 1 года. Эти взыскания могут применяться только к работникам, связанным с движением поездов и обслуживанием пассажиров и допустившим угрожающие безопасности движения нарушения правил технической эксплуатации или грубые нарушения в обслуживании пассажиров (п. 20 Устава).

К работникам плавсостава судов морского транспорта могут быть, в частности, применены такие специальные меры дисциплинарного взыскания, как оставление без берега на срок до 5 суток; списание с судна (с последующим переводом на судно более низкой группы или на береговую работу с учетом профессии или квалификации на срок до 1 года); списание с судна с изъятием диплома (свидетельства) на звание специалиста морского торгового флота СССР с предоставлением работы с учетом профессии или квалификации.

К работникам плавсостава судов и к работникам служб эксплуатации, мореплавания и портового надзора, допустившим нарушения, угрожающие безопасности мореплавания, может быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения (п. 14 Устава о дисциплине работников морского транспорта СССР, в ред. 11 июня 1964 г.).

Необходимо иметь в виду, что увольнение как мера дисциплинарного взыскания, предусмотренная в ряде уставов о дисциплине, применяется только к определенным категориям работников, совершивших перечисленные в соответствующем Уставе нарушения. В остальных случаях увольнение работников, допустивших наруше-

ние трудовой дисциплины, может быть произведено на общих основаниях (см. пп. 3 и 4 ст. 33 КЗоТ).

К работникам учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов могут применяться и такие меры взыскания, как штраф до 20 руб., смещение на низшую должность сроком до 1 года, увольнение (подпункты «в», «г» и «д» п. 7 пост. ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г.). Дисциплинарное взыскание в виде штрафа на практике не применяется.

§ 11. Меры дисциплинарных взысканий, которые администрация вправе применить к виновному работнику, исчерпывающе указаны в соответствующих нормативных актах.

Отраслевые и местные правила внутреннего трудового распорядка не могут вводить дополнительных мер дисциплинарных взысканий, за исключением случаев, когда такие меры введены постановлением правительства. Так, например, Правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий угольной промышленности содержат дополнительный раздел «Правила безопасности», которые предусматривают за нарушение правил техники безопасности и инструкций по безопасности ведения работ в угольных шахтах наряду со взысканиями, предусмотренными в Типовых правилах, и другие меры дисциплинарного воздействия («Экономическая газета» № 42 октябрь 1972 г.).

§ 12. Применение мер взыскания, не предусмотренных действующим законодательством, недопустимо. В частности, нельзя применять к нарушителям трудовой дисциплины такие меры, как снижение заработной платы (см., напр., протест Прокурора Туркменской ССР на приказ министра строительства и строительных материалов республики — «Социалистическая законность» 1963 г. № 7, стр 85); лишение процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (см., напр., протест прокурора на приказ по лечебно-санитарному объединению Индигирского района Якутской АССР — «Социалистическая законность» 1964 г. № 8, стр. 77); лишение надбавки за классность (см., напр., протест Прокурора РСФСР на Положение о порядке присвоения квалификации шоферов, утв. Министерством внутренних дел РСФСР и Министерством автомобильного транспорта и шоссейных дорог РСФСР,— «Социалистическая законность» 1961 г. № 4, стр. 88); задержка выплаты заработной платы (см., напр., протест Прокурора Латвийской ССР на распоряжение заместителя совнархоза республики — «Социалистическая законность» 1964 г. № 11, стр. 89); уменьшение оплаты командировочных расходов (см., напр., протест Прокурора БССР на приказ по Главному управлению совхозов при Совете Министров БССР — «Социалистическая законность» 1962 г. № 11, стр. 87); лишение очередного отпуска (см., напр., протест Генерального прокурора СССР на Положение о дисциплинарных правах командного и начальствующего состава военизированной охраны Министерства связи СССР — «Социалистическая законность» 1949 г. № 1, стр. 63); перевод на другую работу без указания срока (представление Прокурора Грузинской ССР в связи с приказами начальника и руководителей предприятий Закавказской железной дороги — «Социалистическая законность» 1971 г. № 11, стр. 88); лишение надбавок за под-

вижной характер работы (протест прокурора на Положение о возмещении расходов, связанных с подвижным характером работ при строительстве торфяных предприятий, утв. администрацией Уломского строительного управления по согласованию с постройкомом профсоюза, — «Социалистическая законность» 1972 г. № 5, стр. 89); замечание с предупреждением, строгое предупреждение (из материалов проверки Прокуратурой СССР законности приказов, издаваемых в Министерстве медицинской промышленности СССР,—«Социалистическая законность» 1970 г. № 10, стр. 87).

§ 13. Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законом принадлежит администрации, которая должна учитывать степень тяжести совершенного проступка, вред, причиненный проступком, обстоятельства, при которых совершен проступок; предшествующую работу лица, совершившего проступок (см., напр., ст. 25 Устава о дисциплине работников связи Союза ССР; п. 30 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). При этом не обязательно применять взыскания в последовательности, указанной в ст. 56 Основ, ст. 135 КЗоТ РСФСР и в других нормативных актах, регулирующих тот или иной вид дисциплинарной ответственности. Вполне возможно, когда из двух взысканий, наложенных на работника в разное время, первое с учетом тяжести проступка и его последствий окажется более строгим, чем второе.

Статья 136 КЗоТ РСФСР. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий

До наложения взыскания должны быть затребованы объяснения от нарушителя трудовой дисциплины.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией предприятия, учреждения, организации непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в установленном порядке.

§ 1. В ст. 142 КЗоТ Эстонской ССР и в ст. 160 КЗоТ Литовской ССР уточнено, что в случае непредставления нарушителем трудовой дисциплины объяснения без уважительных причин взыскание может быть наложено независимо от представления объяснения.

Если против лица, допустившего нарушение трудовых обязанностей, было возбуждено, а в дальнейшем прекращено уголовное дело, то в соответствии со ст. 159 КЗоТ Литовской ССР на него может быть наложено дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца со дня прекращения уголовного дела.

Статьей 140 КЗоТ Азербайджанской ССР предусмотрено, что при возбуждении уголовного дела или передаче материала на рассмотрение товарищеского суда дисциплинарное взыскание может быть наложено не позднее месяца со дня прекращения уголовного

дела или вынесения товарищеским судом решения о постановке перед администрацией вопроса о применении мер дисциплинарного воздействия.

Во многих КЗоТ союзных республик указывается, что дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) администрации и сообщается рабочему или служащему под расписку. В ст. 159 КЗоТ Узбекской ССР дополнительно оговаривается, что приказ (распоряжение) администрации о наложении дисциплинарного взыскания доводится до сведения коллектива.

§ 2. Статья 136 КЗоТ РСФСР регламентирует общий порядок применения дисциплинарных взысканий. Вместе с тем этот порядок имеет свои особенности применительно к отдельным видам дисциплинарной ответственности.

В частности, имеются различия в круге должностных лиц и органов, пользующихся дисциплинарной властью (см. § 3—6) в сроках наложения дисциплинарных взысканий (см. § 8).

О различиях в порядке обжалования дисциплинарных взысканий см. § 16—19.

§ 3. На рабочих и служащих, несущих дисциплинарную ответственность по правилам внутреннего трудового распорядка, дисциплинарные взыскания налагаются руководителем предприятия и другими должностными лицами, перечень которых устанавливается министерством или ведомством (п. 26 Типовых правил).

В тех случаях, когда компетентные органы не утверждали специального перечня должностных лиц, пользующихся правом наложения дисциплинарных взысканий, налагать взыскания может только руководитель предприятия.

Из этого правила существует исключение: налагать в установленном порядке дисциплинарные взыскания имеют право мастера и начальники производственных участков на предприятиях горной, металлургической, нефтяной, химической, лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности, машиностроения, промышленности строительных материалов, электростанциях, на промышленных предприятиях транспортных министерств (подпункт «д» п. 2 пост. Совета Министров СССР от 20 сентября 1955 г.— «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, стр. 509), а также старшие мастера и мастера предприятий, на которых введена бесцеховая структура управления производством (пост. Совета Министров СССР от 6 ноября 1958 г.— СП СССР 1958 г. № 18, ст. 144).

Следует, однако, иметь в виду, что дисциплинарные взыскания в виде увольнения с работы (подпункт «д» п. 25 Типовых правил) вправе налагать лишь должностные лица, пользующиеся правом приема и увольнения работников.

§ 4. Дисциплинарные взыскания в порядке подчиненности налагаются лицом или органом, от которых согласно существующим правилам зависит назначение данного работника на должность, либо лицами и органами, вышестоящими по линии подчиненности в отношении указанных лиц или органов (ст. 6 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.).

Должностные лица, служащие по выборам, могут быть смещены на низшую должность только по постановлениям органов, которыми

они избраны. Увольнение этих должностных лиц производится в форме отозвания их по постановлениям органов, которыми они избраны. Впредь до смещения на низшую должность или отозвания эти должностные лица могут быть временно отстранены от должности в установленном порядке (ст. 8 того же постановления).

О применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения к лицам, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности, см. также комментарий к ст. 254 КЗоТ, § 2 и 8.

§ 5. Уставы о дисциплине подробно регламентируют объем дисциплинарных прав каждого начальника. По общему правилу, дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора, строгого выговора, перевода на нижеоплачиваемую работу на срок до 3 месяцев, понижения в должности могут налагать лишь начальники, пользующиеся правом приема на работу данных работников.

Некоторым дожностным лицам, точно перечисленным в соответствующих уставах о дисциплине (например, начальникам железных дорог, отделений железных дорог, руководителям предприятий и организаций железнодорожного транспорта), предоставлено право налагать дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и строгого выговора и на тех подчиненных им работников, которые назначены на должности вышестоящими начальниками.

Некоторые взыскания (например, лишение машинистов права управлять локомотивом, перевод на работу, не связанную с движением поездов или с обслуживанием пассажиров, увольнение) могут налагаться только теми начальниками, должности которых предусмотрены уставом (на железнодорожном транспорте — начальниками железных дорог и начальниками отделений дорог).

Устное замечание подчиненному может быть сделано любым начальником (например, п. 21 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР).

Каждый вышестоящий начальник пользуется всеми дисциплинарными правами нижестоящих начальников.

Министры осуществляют дисциплинарные права, предусмотренные соответствующими уставами в полном объеме. Их заместители могут налагать все дисциплинарные взыскания, кроме понижения в должности и увольнения работников, назначаемых министром (например, п. 22 того же Устава).

§ 6. Дисциплинарные взыскания за нарушение работниками учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов правил охраны служебных зданий и помещений и хранения служебных документов налагаются руководителем учреждения или хозяйственного органа, его заместителем или лицом, специально на это уполномоченным (ст. 4 пост. ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г.).

§ 7. Законодательство, по общему правилу, не устанавливает формы, в которой должны быть затребованы от нарушителя объяснения по существу совершенного им дисциплинарного проступка. Такие объяснения могут быть представлены нарушителем как в письменной, так и в устной форме (п. 28 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). В соответствии со ст. 149 КЗоТ УССР объяснения представляются в письменной форме.

Обязательным условием для наложения дисциплинарных взысканий является не получение объяснений, а именно затребование их

администрацией. Отказ работника, совершившего дисциплинарный проступок, дать объяснение не может служить препятствием для наложения на него дисциплинарного взыскания.

§ 8. Статья 136 КЗоТ РСФСР устанавливает предельные сроки, в течение которых могут быть наложены дисциплинарные взыскания. Аналогичные правила содержатся и в ряде других нормативных актов, регулирующих дисциплинарную ответственность рабочих и служащих (см., напр., п. 28 Типовых правил внутреннего трудового распорядка; ст. 9 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.; ст. 32 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР).

На работников, несущих дисциплинарную ответственность за нарушение правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов, дисциплинарное взыскание налагается не позже 10 дней со дня обнаружения проступка (ст. 4 пост. ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г.).

Время отсутствия на работе, вызванного болезнью или нахождением работника в отпуске (ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы и т. п.), не засчитывается в срок, в течение которого может быть наложено дисциплинарное взыскание.

Правило о том, что в случае возбуждения уголовного дела или передачи материала на рассмотрение товарищеского суда дисциплинарное взыскание может быть наложено соответственно не позднее месяца со дня прекращения уголовного дела или вынесения решения товарищеским судом о постановке вопроса перед администрацией о применении мер дисциплинарного воздействия, непосредственно закреплено в ст. 140 КЗоТ Азербайджанской ССР, п. 32 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР и в некоторых других актах. Однако, по нашему мнению, это правило должно применяться во всех случаях привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

В 6-месячный срок (со дня совершения проступка), по истечении которого во всех случаях не допускается наложение дисциплинарного взыскания, не включается время производства дела в уголовном порядке (ст. 9 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.). Некоторые особенности применения давностных сроков для наложения дисциплинарных взысканий содержатся в ряде уставов о дисциплине. Так, Устав о дисциплине работников речного транспорта СССР предусматривает, что для работников плавсостава судов, находящихся в заграничном плавании, при совершении проступка во время плавания (рейса) месячный срок, в течение которого может быть наложено взыскание, исчисляется с момента возвращения из плавания (рейса) в порт СССР (п. 29 Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР).

§ 9. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (п. 29 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Возложение на нарушителя обязанности возместить причиненный предприятию материальный ущерб не является дисциплинарным взысканием. Не считается также дисциплинарным взысканием депремирование работника за производственное упущение или прогул без уважительной причины и лишение работника вознаграждения по ито-

гам работы за год. Поэтому возможны случаи, когда один и тот же проступок (например, допущение по вине работника производственного брака) может служить основанием для привлечения нарушителя к дисциплинарной и материальной ответственности, а также к лишению его премии.

В п. 27 Типовых правил внутреннего трудового распорядка специально указано, что независимо от применения мер дисциплинарного или общественного взыскания рабочий или служащий, допустивший прогул, лишается производственной премии полностью или частично. Ему может быть уменьшен размер вознаграждения по итогам годовой работы предприятия, организации или совсем не выплачено вознаграждение.

§ 10. Рабочие и служащие, избранные в состав фабзавместкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия фабзавместкома, а председатели этих комитетов и профсоюзные организаторы — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (см. ст. 235 КЗоТ РСФСР и комментарий к ней).

§ 11. Депутаты Советов депутатов трудящихся не могут быть переведены в порядке дисциплинарного взыскания на нижеоплачиваемую работу без предварительного согласия Совета, а в период между сессиями — без предварительного согласия соответственно исполнительного комитета Совета или Президиума Верховного Совета (ст. 32 Закона о статусе депутатов Советов депутатов трудящихся в СССР, утв. 20 сентября 1972 г.,— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1972 г. № 39, ст. 347).

§ 12. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе (распоряжении) и сообщается работнику под расписку в 3-дневный срок (п. 31 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

Указание о необходимости доведения до сведения работника приказа (постановления, распоряжения) о наложении дисциплинарного взыскания содержится и в других нормативных актах (см., напр., ст. 8 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.; п. 30 Устава о дисциплине работников речного транспорта СССР; п. 33 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР).

Сообщение под расписку — бесспорное доказательство того, что работник с взысканием ознакомлен. Однако отказ работника удостоверить своей подписью факт предъявления ему соответствующего приказа или распоряжения не имеет юридического значения и не влияет на действительность объявленного взыскания (такой отказ на практике оформляется подписью соответствующего должностного лица с указанием присутствующих свидетелей).

§ 13. Приказ о наложении взыскания доводится до сведения работников данного предприятия (п. 31 Типовых правил внутреннего трудового распорядка; ст. 11 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.).

§ 14. Взыскания в трудовую книжку не записываются (п. 6 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 21, ст. 115).

Указанное правило относится и к тем случаям, когда в качестве дисциплинарного взыскания применен временный перевод работника

на нижеоплачиваемую работу (смещение на низшую должность). В трудовые книжки заносятся лишь сведения о переводах на другую постоянную работу (п. 23 Инструкции, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС 20 июня 1974 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 9).

Запрещение фиксировать в трудовой книжке дисциплинарные взыскания не распространяется на случаи увольнения за нарушения трудовой дисциплины, так как по действующему законодательству причина увольнения, заносимая в трудовую книжку, должна записываться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона (ст. 39 КЗоТ РСФСР).

§ 15. Порядок обжалования дисциплинарных взысканий зависит от вида дисциплинарной ответственности, которую несет работник (см. ниже, § 16—19).

§ 16. Дисциплинарное взыскание, наложенное на основании правил внутреннего трудового распорядка, кроме увольнения, заинтересованный работник может обжаловать в общем порядке в комиссию по трудовым спорам, а в дальнейшем — в фабзавместком и народный суд. Признав наложение взыскания неправильным, эти органы могут отменить, но не заменить его. Заменить взыскание может только администрация в установленном порядке путем издания соответствующего приказа или распоряжения. Споры по делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе администрации, рассматриваются непосредственно в районных (городских) народных судах (см. ст. 210 КЗоТ и комментарий к ней).

§ 17. Жалобы на наложение дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности подаются должностному лицу или органу, непосредственно вышестоящему в отношении того должностного лица или органа, которым взыскание наложено (ст. 12 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.).

Вышестоящий в порядке подчиненности орган обязан рассмотреть трудовой спор не позднее 10 дней со дня поступления заявления и о результатах рассмотрения немедленно уведомить заинтересованного работника (п. 42 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Постановления по жалобам являются окончательными и могут быть пересмотрены только в порядке надзора вышестоящими органами (ст. 12 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.).

§ 18. Жалобы работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, на неправильное наложение взыскания или нарушение начальником предоставленных ему дисциплинарных прав разрешаются в порядке подчиненности вышестоящим начальником. Обжалование не приостанавливает исполнения дисциплинарного взыскания. Жалоба подается в письменном виде (обычно через начальника, наложившего дисциплинарное взыскание). Начальник может принять жалобу и в устной форме.

Вышестоящий начальник может усилить (в пределах предоставленных ему дисциплинарных прав) или смягчить дисциплинарное взыскание, если он найдет, что наложенное нижестоящим начальником взыскание не соответствует тяжести совершенного проступка (см., напр., п. 31 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР). При этом мера дисциплинарного взыскания не

может быть усилена, если жалоба рассматривается по истечении 6 месяцев со дня совершения проступка.

Статья 137 КЗоТ РСФСР. Снятие дисциплинарного взыскания

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания рабочий или служащий не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года, если рабочий или служащий не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

§ 1. Действие дисциплинарных взысканий ограничено определенным сроком, обычно годом со дня его применения (см., напр., п. 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка; п. 12 пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г.; п. 28 Устава о дисциплине работников связи Союза ССР). По истечении указанного срока взыскание снимается автоматически, но лишь при условии, если работник за это время не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию.

§ 2. Досрочное снятие взыскания является по существу своеобразной мерой поощрения за хорошую и добросовестную работу (см., напр., п. 11 Дисциплинарного устава работников авиации ДОСААФ СССР) и оформляется приказом или распоряжением администрации.

Статья 138 КЗоТ РСФСР. Передача вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации

Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации.

§ 1. Статья 138 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 56 Основ.

§ 2. В ст. 166 КЗоТ Литовской ССР дополнительно указано, что при увольнении за систематическое неисполнение трудовых обязанностей меры общественного взыскания учитываются при условии наложения этих взысканий с соблюдением сроков, установленных для наложения дисциплинарных взысканий, и в пределах сроков действия дисциплинарных взысканий.

§ 3. В резолюции XXIV съезда партии по Отчетному докладу ЦК КПСС указывается на необходимость более решительно направлять общественное мнение на борьбу с нарушениями трудовой дисциплины («Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 205—206).

Основы законодательства о труде и кодексы законов о труде союзных республик значительно повысили роль общественных организаций в укреплении трудовой дисциплины. В соответствии с ч. 3 ст. 56 Основ и ст. 138 КЗоТ РСФСР администрация вправе передавать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение не только товарищеского суда, но и общественной организации.

16 Зак. 348

Конкретные факты нарушений трудовой дисциплины могут быть рассмотрены на собраниях коллективов, на профсоюзных и комсомольских собраниях, на собраниях профгрупп, на заседании фабзавместкома, комитета комсомола и т. д. Важнейшее место среди общественных органов, призванных бороться за укрепление трудовой дисциплины, занимают товарищеские суды (см. ниже, § 5—24).

§ 4. Администрация имеет право передавать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда или общественной организации вместо применения дисциплинарного взыскания. Следовательно, администрация не вправе передавать дело в товарищеский суд или общественную организацию, если за совершенный работником дисциплинарный проступок на него уже было наложено дисциплинарное взыскание.

Вместе с тем дисциплинарное взыскание, наложенное администрацией, не исключает возможности рассмотрения того же проступка в товарищеском суде или в общественной организации по инициативе последних, если иное не предусмотрено законом.

§ 5. Порядок организации и деятельности товарищеских судов регулируется законодательством союзных республик. Так, в РСФСР действует Положение о товарищеских судах, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июля 1961 г., с последующими изменениями и дополнениями, внесенными Указами Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 марта 1962 г., 23 октября 1963 г., 16 января 1965 г. и 30 ноября 1972 г. («Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 26, ст. 371; 1962 г. № 9, ст. 121; 1963 г. № 43, ст. 750; 1965 г. № 4, ст. 83; 1972 г. № 51, ст. 1209).

§ 6. Товарищеские суды — это выборные общественные органы, призванные активно содействовать воспитанию граждан в духе коммунистического отношения к труду, социалистической собственности, соблюдения правил социалистического общежития, развития у советских людей чувства коллективизма и товарищеской взаимопомощи, уважения достоинства и чести граждан. Главное в работе товарищеских судов — предупреждение правонарушений и проступков, наносящих вред обществу, воспитание людей путем убеждения и общественного воздействия, создания обстановки нетерпимости к любым антиобщественным поступкам. Товарищеские суды облечены доверием коллектива, выражают его волю и ответственны перед ним (ст. 1 указанного Положения).

В настоящем комментарии рассматривается лишь та часть вопросов деятельности товарищеских судов, которая связана с их работой по укреплению трудовой дисциплины на предприятиях и в учреждениях.

§ 7. Товарищеские суды создаются по решению общего собрания рабочих и служащих тех предприятий, где работают не менее 50 человек. В отдельных случаях с согласия вышестоящего профсоюзного органа товарищеские суды могут быть созданы в коллективах численностью менее 50 человек.

В крупных цехах предприятий могут быть созданы цеховые товарищеские суды (ст. 2 того же Положения).

§ 8. Товарищеские суды избираются открытым голосованием на общих собраниях рабочих и служащих данного предприятия, цеха сроком на 2 года.

Собрания по выборам товарищеского суда созываются соответственно фабзавместкомами или цеховыми комитетами профсоюзов. Избранными в состав суда считаются лица, получившие большинство голосов по отношению к остальным кандидатам и более половины голосов присутствующих на собрании.

Количество членов суда устанавливается общим собранием.

Члены суда из своего состава избирают открытым голосованием председателя товарищеского суда, его заместителей и секретаря суда (ст. 3 того же Положения).

§ 9. Товарищеские суды не реже 1 раза в год отчитываются в своей деятельности перед общими собраниями коллективов трудящихся.

Члены товарищеского суда, не оправдавшие оказанного доверия, могут быть досрочно отозваны общим собранием. Избрание новых членов товарищеского суда взамен отозванных или выбывших по другим причинам производится в общем порядке (ст. 4 того же Положения).

§ 10. Товарищеские суды рассматривают дела о нарушениях трудовой дисциплины, в том числе: прогуле без уважительных причин, опоздании на работу или преждевременном уходе с работы; недоброкачественном выполнении работ либо простое вследствие недобросовестного отношения работника к своим обязанностям; о несоблюдении правил по технике безопасности и иных правил охраны труда, кроме случаев, влекущих уголовную ответственность; об уничтожении, утрате, повреждении инвентаря, инструментов, материалов и иного государственного или общественного имущества вследствие недобросовестного отношения лица к своим обязанностям, не повлекших значительного ущерба; о самовольном использовании в личных целях принадлежащих предприятию, учреждению транспортных средств, сельскохозяйственной техники, станков, инструментов, сырья и другого имущества, если эти действия не причинили предприятию, учреждению существенного ущерба; о появлении в пьяном виде на работе (пп. 1, 1а, 2 ст. 5 того же Положения).

Приведенный выше перечень дел о нарушениях трудовой дисциплины следует считать неполным. Товарищеские суды могут рассматривать и все иные дела о нарушениях трудовой дисциплины.

Положение о товарищеских судах не ограничивает круга работников, которые могут быть привлечены к ответственности перед товарищеским судом. Поэтому в товарищеском суде рассматриваются дела всех работников предприятия, в том числе и тех, кто занимает руководящие должности (например, начальников цехов, мастеров).

§ 11. Товарищеские суды рассматривают дела о нарушениях трудовой дисциплины как по сообщениям руководителей предприятий, так и по представлениям фабзавместкомов и других общественных организаций. Товарищеский суд вправе рассматривать дело по своей инициативе (ст. 8 того же Положения).

§ 12. Положение о товарищеских судах непосредственно не устанавливает каких-либо сроков, по истечении которых (со дня обнаружения или совершения проступка) руководитель предприятия лишается права передать материал на рассмотрение товарищеского суда. Такие сроки установлены лишь для наложения дисциплинарных взысканий (см. ст. 136 КЗоТ). Однако поскольку руководитель предприятия вместо применения к нарушителю мер дисциплинарного

воздействия может передать материал в товарищеский суд, то следует признать, что такая передача не может последовать позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и позднее 6 месяцев со дня его совершения.

§ 13. Товарищеский суд рассматривает дела в срок до 15 дней с момента их поступления. Время и место рассмотрения дела определяются председателем товарищеского суда, о чем широко оповещается коллектив (ст. 9 того же Положения).

§ 14. До рассмотрения дела в товарищеском суде в необходимых случаях производится проверка поступивших материалов.

Руководители предприятий и другие должностные лица обязаны по требованию товарищеского суда представлять необходимые по делу сведения и документы.

Председатель суда или его заместитель знакомит привлекаемого с имеющимися материалами и при наличии оснований для рассмотрения дела в товарищеском суде устанавливает, кто должен быть вызван на заседание суда в качестве свидетелей. Привлекаемый к суду имеет право просить об истребовании дополнительных документов и вызове свидетелей.

Явка по вызову товарищеского суда обязательна (ст. 10 того же Положения).

§ 15. Заседания товарищеского суда и выполнение членами суда поручений, связанных с рассмотрением дела, проводятся в нерабочее время. Дела рассматриваются публично в составе не менее 3 членов товарищеского суда.

Лицо, привлеченное к товарищескому суду, может заявить отвод председательствующему и членам товарищеского суда, если у него имеются основания полагать, что они могут быть заинтересованы в исходе дела. Вопрос об удовлетворении заявленного отвода или отказ в этом решается всем составом товарищеского суда, рассматривающим данное дело.

Товарищеский суд рассматривает имеющиеся материалы, заслушивает объяснения привлеченного, потерпевшего и свидетелей. Присутствующие на заседании могут с разрешения товарищеского суда задавать вопросы и выступать по существу рассматриваемого дела.

§ 16. Если лицо, привлекаемое к товарищескому суду, не явилось на заседание, суд должен отложить рассмотрение дела, выяснить причины неявки и в зависимости от установленных обстоятельств вторично назначить дело к слушанию. При вторичной неявке этого лица без уважительных причин товарищеский суд может рассмотреть дело в его отсутствие (ст 12 того же Положения).

§ 17. Решение товарищеского суда принимается большинством голосов членов суда, участвующих в рассмотрении данного дела. В решении указываются существо нарушения и определенная судом мера воздействия. Решение товарищеского суда подписывается участвующими в его вынесении председательствующим и членами суда, объявляется публично и доводится до общего сведения (ст. 13 того же Положения).

§ 18. Товарищеский суд может применить к нарушителю трудовой дисциплины следующие меры воздействия:

а) обязать принести публичное извинение потерпевшему или коллективу;

б) объявить товарищеское предупреждение;

в) объявить общественное порицание;

г) объявить общественный выговор с опубликованием или без опубликования в печати;

д) поставить перед руководителем предприятия вопрос о применении одной из следующих мер в соответствии с действующим законодательством о труде: о переводе виновного на нижеоплачиваемую работу или о понижении в должности;

е) поставить перед руководителем предприятия вопрос об увольнении в установленном порядке лица, выполняющего работу, связанную с воспитанием несовершеннолетних и молодежи, или работу, связанную с распоряжением или хранением материальных ценностей, если товарищеский суд с учетом характера совершенных этим лицом проступков сочтет невозможным доверить ему эту работу в дальнейшем (ст. 15 того же Положения).

Положение о товарищеских судах предусматривает и другие меры воздействия: денежный штраф в размере до 10 руб.; постановку перед руководителем предприятия вопроса о направлении на неквалифицированные физические работы в том же предприятии на срок до 15 дней; возбуждение вопроса о выселении виновного из занимаемой квартиры; возложение обязанности на виновного возместить причиненный ущерб на сумму не свыше 50 руб. и т. д. Однако все эти меры воздействия не могут быть применены за нарушения трудовой дисциплины.

Товарищеские суды должны строго руководствоваться Положением о товарищеских судах и не допускать применения не предусмотренных в нем мер воздействия (п. 4 пост. ВЦСПС от 5 июня 1964 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель — июнь 1964 г.»).

При постановке вопроса перед руководителем предприятия о временном переводе нарушителя дисциплины на нижеоплачиваемую работу или о понижении его в должности товарищеский суд должен учитывать правило, изложенное в комментарии к ст. 135 КЗоТ, § 8.

§ 19. Товарищеский суд может ограничиться публичным рассмотрением дела и не применять указанных в § 18 мер взыскания, если виновный, чистосердечно раскаявшись, публично принесет извинение коллективу или потерпевшему.

При отсутствии оснований для осуждения товарищеский суд оправдывает привлеченное к ответственности лицо (ст. 16 Положения о товарищеских судах).

§ 20. Если товарищеский суд при рассмотрении дела придет к убеждению в необходимости привлечь правонарушителя к уголовной или административной ответственности, он принимает решение о передаче материалов соответствующим органам.

§ 21. Товарищеский суд доводит до сведения общественных организаций и должностных лиц о вскрытых им причинах и условиях, способствовавших совершению нарушений трудовой дисциплины (ст. 16 того же Положения).

Товарищеский суд должен широко оповещать коллектив о деятельности суда и принятых им решениях (п. 4 пост. ВЦСПС от 5 июня 1964 г.).

Информация коллектива о решениях товарищеского суда производится на практике в различных формах: опубликование решений

товарищеских судов в стенной печати и многотиражках, сообщение по заводскому радио, беседы в цехах и т. п.

§ 22. Решение товарищеского суда является окончательным. Если принятое по делу решение противоречит обстоятельствам дела или действующему законодательству, фабзавместком профсоюза вправе предложить товарищескому суду вторично рассмотреть дело (ст. 18 Положения о товарищеских судах).

§ 23. Решение товарищеского суда об объявлении товарищеского предупреждения, общественного порицания или общественного выговора действует в течение года. Если лицо, в отношении которого вынесено решение, в течение этого срока не совершит нового правонарушения, взыскание считается снятым.

Товарищеский суд по ходатайству общественной организации, руководителя предприятия, по заявлению лица, привлекавшегося к товарищескому суду, а равно по собственной инициативе имеет право снимать указанные выше меры взыскания и до истечения годичного срока. Принятые об этом решения доводятся до общего сведения (ст. 20 того же Положения).

§ 24. Руководство товарищескими судами предприятий и учреждений осуществляется фабзавместкомами (ст. 21 того же Положения).

§ 25. Порядок рассмотрения дел о нарушениях трудовой дисциплины в профсоюзных, комсомольских и иных общественных организациях определяется уставами этих организаций.

§ 26. С учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения рабочего или служащего общественная организация вправе:

а) ограничиться обсуждением совершенного проступка; б) применить к нарушителю общественное взыскание, предумотренное уставом соответствующей общественной организации.

§ 27. Мерам общественного взыскания, примененным к нарушителям трудовой дисциплины общественными организациями в соответствии с положениями и уставами, определяющими их деятельность, придается юридическое значение при решении в последующем вопроса о возможности увольнения работника за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей (ср. п. 10 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.; см. также комментарий к ст. 33 КЗоТ, § 24).

§ 28. Уставы общественных организаций не предусматривают автоматического снятия взысканий по истечении определенного срока. Как уже отмечалось выше, лишь в КЗоТ Литовской ССР (ст. 166) предусмотрено, что при увольнении за систематическое неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей меры общественного взыскания учитываются в пределах сроков действия дисциплинарных взысканий. Однако на практике и при отсутствии в республиканском законодательстве соответствующих норм исходят из того, что меры общественного взыскания, примененные к работнику за нарушение трудовой дисциплины, имеют юридическое значение в течение того же времени, как и дисциплинарные взыскания и меры взыскания, вынесенные товарищеским судом, т. е. в пределах 1 года (если в течение этого года работник не был подвергнут новому дисциплинарному или общественному взысканию).

ГЛАВА VII ОСНОВ. ОХРАНА ТРУДА
ГЛАВА X КЗоТ РСФСР. ОХРАНА ТРУДА

Статья 57 Основ. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

На всех предприятиях, в учреждениях, организациях создаются здоровые и безопасные условия труда.

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда возлагается на администрацию предприятий, учреждений, организаций.

Администрация обязана внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний рабочих и служащих.

Статья 139 КЗоТ РСФСР. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда

(Статья воспроизводит ст. 57 Основ.)

§ 1. Статья 153 КЗоТ УССР воспроизводит ст. 57 Основ и дополнена ч. 4 следующего содержания: «Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, сопряженной с явной опасностью для жизни, а также в условиях, не отвечающих законодательству об охране труда».

Статья 158 КЗоТ УССР, озаглавленная «Обязанность администрации по облегчению и оздоровлению условий труда рабочих и служащих», устанавливает: администрация предприятий, учреждений, организаций обязана принимать меры по облегчению и оздоровлению условий труда рабочих и служащих путем осуществления механизации и автоматизации производственных процессов, снижения и устранения запыленности и загазованности воздуха в производственных помещениях, снижения интенсивности шума, вибрации, излучений и т. п.

Статье 158 КЗоТ УССР аналогичны по названию и по содержанию ст. 151 КЗоТ Латвийской ССР, ст. 147 Таджикской ССР и ст. 160 КЗоТ Армянской ССР.

Статья 164 КЗоТ Узбекской ССР такого же содержания озаглавлена иначе: «Обязанности администрации по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний».

§ 2. Охрана здоровья трудящихся, обеспечение безопасных условий труда, ликвидация профессиональных заболеваний и производственного травматизма составляют одну из главных забот Советского государства (см. преамбулы Основ и КЗоТ союзных республик).

В ст. 2 Основ и ст. 2 КЗоТ в числе основных трудовых прав закреплено право рабочих и служащих на здоровые и безопасные условия труда. Глава VII Основ и гл. X КЗоТ РСФСР (и соответствую-

щие главы КЗоТ других союзных республик) раскрывают содержание права рабочих и служащих на здоровые и безопасные условия труда. В них впервые наиболее полно сформулировано право рабочих и служащих на здоровые и безопасные условия труда как социальное право советских граждан.

В условиях научно-технического прогресса охрана труда, составляющая широкую единую систему технических, санитарно-гигиенических, экономических, организационных и правовых мероприятий, строится с учетом внедрения в производство средств комплексной механизации и автоматизации, атомной техники, передовой технологии и т. д. В нашей стране система охраны труда включает в себя службы техники безопасности и производственной санитарии по отраслям народного хозяйства, сеть научно-исследовательских и проектно-конструкторских организаций, государственные органы технического и санитарного надзора. Определены требования охраны труда применительно к средствам труда: к производственным зданиям, сооружениям, оборудованию (в том числе к машинам и станкам), технологическим процессам. При этом требования охраны труда распространены на стадии проектирования, строительства, установки и эксплуатации (использования) всех производственных объектов — как новых, так и реконструируемых.

Статья 58 Основ. Соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования

Производственные здания, сооружения, оборудование, технологические процессы должны отвечать требованиям, обеспечивающим здоровые и безопасные условия труда.

Эти требования включают рациональное использование территории и производственных помещений, правильную эксплуатацию оборудования и организацию технологических процессов, защиту работающих от воздействия вредных условий труда, содержание производственных помещений и рабочих мест в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами, устройство санитарно-бытовых помещений.

При проектировании, строительстве и эксплуатации производственных зданий и сооружений должны соблюдаться правила и нормы по охране труда.

Статья 140 КЗоТ РСФСР[1]. Соблюдение требований охраны труда при строительстве и эксплуатации производственных зданий, сооружений и оборудования

Статья 140 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 58 Основ с добавлением ч. 4 следующего содержания: «Проекты машин, станков и другого производственного оборудования должны соответствовать требованиям по технике безопасности и производственной санитарии».

---

[1]) Комментарий к настоящей статье дан совместно с комментарием к ст. 142 КЗоТ.

Статья 59 Основ. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда

Ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда.

Ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюза (статья 104) и фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза предприятия, учреждения, организации, вводящих объект в эксплуатацию.

Статья 141 КЗоТ РСФСР [1]. Запрещение ввода в эксплуатацию предприятий, не отвечающих требованиям охраны труда

(Статья воспроизводит ст. 59 Основ с заменой соответствующей отсылкой.)

Статья 142 КЗоТ РСФСР. Запрещение передачи в серийное производство образцов новых машин и другого оборудования, не отвечающего требованиям охраны труда

Ни один образец новой машины, механизма и другого производственного оборудования не может быть передан в серийное производство, если он не отвечает требованиям охраны труда.

§ 1. В ст. 168 КЗоТ Литовской ССР, ст. 149 КЗоТ Эстонской ССР, ст. 168 КЗоТ Узбекской ССР включена следующая дополнительная норма:

«Проекты машин, станков и другого производственного оборудования, к которому предъявляются повышенные требования по технике безопасности и производственной санитарии, должны соответствовать специальным нормативам, разрабатываемым и утверждаемым в установленном порядке. При отсутствии специальных нормативов проектная организация несет ответственность за соответствие разработанных ею проектов требованиям охраны труда».

Часть 2 ст. 171 КЗоТ Литовской ССР указывает также на следующее: передача в серийное производство образцов (партий) новых машин, механизмов и другого производственного оборудования не допускается без разрешения соответствующего органа государственного надзора (статья 275), а машин, механизмов и другого оборудования, к которым предъявляются повышенные требования по технике безопасности и производственной санитарии,— без разрешения органов Госгортехнадзора (статья 276), технической инспекции профсоюзов и органов санитарного надзора.

---

[1]) Комментарий к настоящей статье дан совместно с комментарием к ст. 142 КЗоТ.

В ст. 150 КЗоТ Латвийской ССР дополнительно включена норма: ни одна машина или другое производственное оборудование не может быть установлено или использовано, если они не отвечают требованиям охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии.

§ 2. Статьи 58 и 59 Основ, ст. ст. 140—142 КЗоТ РСФСР отражают требования предупредительного надзора по охране труда.

Предупредительный надзор — это надзор за тем, чтобы соблюдение требований по охране труда, относящихся к устройству и оборудованию предприятия, устройству машины или производственному процессу, было обеспечено еще до начала работы предприятия, до начала эксплуатации новой машины, до внедрения нового технологического процесса.

Действующие нормативные акты (о стандартизации требований безопасности труда, санитарных и строительных нормах и правилах проектирования строящихся и реконструируемых производственных объектов, правилах и нормах приемки в эксплуатацию последних) призваны обеспечить систематическое проведение предупредительного надзора по охране труда в полном объеме.

§ 3. Нормативные документы, регламентирующие правила безопасности труда в настоящее время, являются частью государственной системы стандартизации.

Согласно нормативным актам «Государственная система стандартизации. Основные положения» (ГОСТ 1.0-68) и «Порядок внедрения государственных стандартов» (ГОСТ 1.20-69) правила, нормы, требования и методы, приводимые в стандартах, должны быть полностью увязаны с соответствующими правилами, нормами, требованиями и методами, установленными в других стандартах, относящихся к стандартизуемому объекту. В частности, они должны быть согласованы с техническими и гигиеническими требованиями охраны труда («Охрана труда и социальное страхование» 1970 г. № 11, стр. 30; 1974 г. № 1, стр. 6).

Включение требования безопасности в стандарты на конкретные изделия производится на основании Методических указаний о порядке разработки и согласования требований безопасности в стандартах и технических условиях (МУ 2-73), утв. Госстандартом СССР и ВЦСПС в 1973 г. («Справочник по охране труда», т. II. Нормы, правила, инструкции, изд-во «Судостроение», Л., 1974, стр. 573). Методические указания развивают положения директивного письма Госстандарта СССР и ВЦСПС № 9—1—7/83 от 8 февраля 1971 г. «О включении требований техники безопасности и производственной санитарии в стандарты и технические условия» и дополнения к нему «О порядке согласования стандартов и ТУ с профсоюзными органами».

Методические указания устанавливают порядок подготовки разд. «Требования безопасности» в стандартах и технических условиях (ТУ), разрабатываемых министерствами и ведомствами, а также порядок согласования этих нормативно-технических документов с профсоюзными органами.

С профсоюзными органами должны быть согласованы проекты стандартов (выборочно ТУ), содержащие разд. «Требования безопасности и производственной санитарии», а также ГОСТ, ОСТ и ТУ на

специальную одежду и обувь, предохранительные приспособления и другие изделия, предназначенные для обеспечения безопасности труда и охраны здоровья работающих. Так, с отделом охраны труда ВЦСПС должны быть согласованы конкретные перечни на государственные стандарты, с ЦК соответствующего профсоюза — на отраслевые стандарты, с республиканским комитетом (советом) профсоюза — на республиканские стандарты. Проекты стандартов предприятий, содержащие разд. «Требования безопасности и производственной санитарии», согласовываются с ФЗМК профсоюза.

Разд. «Требования безопасности и производственной санитарии» в стандартах и ТУ должен разрабатываться с учетом действующих стандартов, правил и норм по безопасности труда и производственной санитарии, современного уровня производства, достижений науки и техники, рекомендаций СЭВ, МЭК, ИСО и других международных организаций по стандартизации.

Помимо включения требований безопасности в стандарты на конкретные изделия в нашей стране проводится большая работа по разработке специальных стандартов (ГОСТ) по безопасности труда. Координационный план их подготовки в 1973—1975 гг. утвержден Госстандартом СССР и ВЦСПС («Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1973 г.»).

§ 4. При проектировании вновь строящихся и реконструируемых предприятий, зданий и сооружений промышленности, транспорта, связи, сельского хозяйства и электрических станций, опытно-экспериментальных производств и установок должны применяться «Санитарные нормы проектирования промышленных предприятий (СН 245-71)», утв. Госстроем СССР 5 ноября 1971 г. («Справочник по охране труда», том. 1, Директивные материалы. Санитарные и строительные нормы и правила, изд-во «Судостроение», Л., 1973, стр. 61—144). Помимо названных Санитарных норм при проектировании следует выполнять санитарные требования, относящиеся к конкретным видам промышленного производства, производственным процессам предприятий транспорта, связи, сельского хозяйства и т. п., приведенные в соответствующих нормативных документах.

Нормы СН 245-71 включают санитарные требования безопасности труда по многим разделам: выбор площадки для строительства, требования к производственным зданиям и сооружениям, к отоплению, вентиляции и кондиционированию воздуха, к водоснабжению и канализации, освещению и ультрафиолетовому облучению, метеорологическим условиям в рабочей зоне производственных помещений, требования по предотвращению вредного воздействия шума, ультразвука, вибрации и др.

Однако ряд вопросов, связанных с детализацией содержания конкретных санитарных норм, регламентированы и в других актах общего действия, например: Санитарные правила организации технологических процессов и гигиенических требований к производственному оборудованию, утв. в 1965 году (отдельное издание, М., 1966); Санитарные нормы по ограничению вибрации рабочих мест, инструментов, производственного оборудования, утв. в 1966 году («Охрана труда. Сборник официальных материалов», Профиздат, 1971, стр. 437); Санитарные нормы и правила по ограничению шума на территориях и в помещениях производственных предприятий, утв. в 1969 году (т а м ж е, стр. 322), и др.

§ 5. Требования безопасности труда предусмотрены строительными нормами и правилами, применяемыми при проектировании вновь строящихся и реконструируемых производственных зданий (см. Строительные нормы и правила — СНиП II-М. 2-72. Производственные здания промышленных предприятий. Нормы проектирования, утв. Госстроем СССР 3 апреля 1972 г. («Справочник по охране труда», том 1, стр. 144—165). Действуют СНиП, применяемые при проектировании отопления, вентиляции и кондиционировании воздуха, утв. Госстроем СССР 28 мая 1963 г. (там же, стр. 288), и др.

§ 6. Требования охраны труда отражают специальные строительные нормы и правила по проектированию вспомогательных зданий и помещений: бытовых, общественного питания, здравпунктов, для культурного обслуживания, кабинетов по технике безопасности и др. Названные СНиП утверждены Госстроем СССР 9 июля 1968 г. («Справочник по охране труда», том 1, стр. 166).

Важно отметить, что СНиП II-М, 3-68 предусматривают проектирование, например, гардеробных для хранения уличной, домашней и рабочей одежды; оборудование раздаточных для санитарной одежды, для рабочей одежды, помещения для переодевания (см. комментарии к ст. ст. 149—150 КЗоТ, § 15).

Данные СНиП содержат требования проектирования как общих, так и специальных (зависимых от санитарной характеристики производственных процессов) бытовых помещений и устройств: душевых, ручных ванн и ножных ванн, устройств питьевого водоснабжения, курительных, помещений для обогревания работающих, помещений для чистки, сушки, обезвреживания, ремонта рабочей одежды и обуви и т. д. В СНиП имеются требования о необходимости помещений для кормления грудных детей работницами, комнат личной гигиены женщин (см. комментарий к ст. 172 КЗоТ).

§ 7. Общий порядок приемки в эксплуатацию законченных строительством новых или реконструируемых предприятий, их отдельных очередей, пусковых комплексов, зданий и сооружений (объектов) установлен строительными нормами и правилами «Приемка в эксплуатацию законченных строительством предприятий, зданий и сооружений. Основные положения» (СНиП III-А. 10-70, утв. Госстроем СССР 30 декабря 1970 г. — «Справочник по охране труда», том 1, стр. 266).

Названные СНиП специально отмечают: ни одно предприятие, цех, участок, производство не могут быть приняты и введены в эксплуатацию, если на них не обеспечены здоровые и безопасные условия труда; ввод в эксплуатацию объектов производственного назначения не допускается без разрешения органов, осуществляющих государственный санитарный и технический надзор, технической инспекции профсоюзов и фабзавместкома профсоюза предприятия (вводящего объект в эксплуатацию).

При приемке объектов в эксплуатацию необходимо руководствоваться также и отраслевыми правилами и нормами, утвержденными министерствами (ведомствами) по согласованию с Госстроем СССР.

О формах участия органов Госгортехнадзора в проведении предупредительного надзора см. комментарий к ст. ст. 244, 245 КЗоТ,

§ 7; органов госсаннадзора — там же, § 25; фабзавместкомов профсоюзов — там же, § 39.

§ 8. Определен порядок внесения изменений и дополнений в процесс эксплуатации производственных объектов. Так, в необходимых случаях объединение имеет право изменять технологические процессы, утвержденные соответствующими органами, осуществляющими единую техническую политику в данной отрасли производства, если эти изменения улучшают качество (повышают надежность, долговечность) продукции, или, не ухудшая ее качества и не нарушая стандартов и технических условий, снижают ее себестоимость, либо дают иной положительный эффект, кроме технологических процессов, изменение которых без согласия органов, их утвердивших, запрещено. При этом должно быть обеспечено соблюдение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии. Об изменении технологического процесса должен быть немедленно извещен орган, его утвердивший (п. 76 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г.,— СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

§ 9. На укрепление предупредительного надзора по охране труда направлено Положение об авторском надзоре проектных организаций за строительством предприятий, зданий и сооружений, утв. пост. Госстроя СССР от 12 декабря 1973 г. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1974 г. № 8, стр. 8), согласно которому авторский надзор проектных организаций проводится на протяжении всего периода строительства и приемки в эксплуатацию законченных строительством объектов. При этом проектные организации и их работники, осуществляющие авторский надзор, имеют право запрещать применение в строительстве: конструкций, деталей, изделий, строительных материалов и оборудования, не соответствующих государственным стандартам, техническим условиям, проекту и другой технической документации; требовать приостановления производства отдельных видов строительных и монтажных работ, выполняемых с нарушениями проекта, технических условий, правил производства строительных и монтажных работ.

Статья 60 Основ. Правила по охране труда, обязательные для администрации

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.). Такие правила (единые для всех отраслей народного хозяйства либо межотраслевые) утверждаются Советом Министров СССР либо, по его поручению, другими государственными органами совместно или по согласованию с ВЦСПС.

Отраслевые правила и нормы по охране труда утверждаются в установленном порядке министерствами, ведомствами, органами государственного надзора (статья 104) совместно или по согласованию с центральными комитетами соответствующих профессиональных союзов.

При отсутствии в правилах требований, соблюдение которых при

производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

На администрацию возлагается проведение инструктажа рабочих и служащих по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также постоянный контроль за соблюдением работниками всех требований инструкций по охране труда.

Статья 143 КЗоТ РСФСР[1]. Правила по охране труда, обязательные для администрации

(Статья 143 КЗоТ РСФСР воспроизводит чч. 1, 2 и 3 ст. 60 Основ с заменой соответствующей отсылки.)

Статья 144 КЗоТ РСФСР[1]. Инструктаж рабочих и служащих по технике безопасности и производственной санитарии

Статья 146 КЗоТ РСФСР[1]. Контроль за соблюдением требований инструкций по охране труда

(Статьи 144 и 146 КЗоТ РСФСР воспроизводят ч. 4 ст. 60 Основ.)

Статья 61 Основ. Инструкции по охране труда, обязательные для рабочих и служащих

Рабочие и служащие обязаны соблюдать инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках. Такие инструкции разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза. Министерствами и ведомствами по согласованию с центральными комитетами профессиональных союзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора (статья 104) могут утверждаться типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий.

Рабочие и служащие обязаны также соблюдать установленные требования обращения с машинами и механизмами, пользоваться выдаваемыми им средствами индивидуальной защиты.

Статья 145 КЗоТ РСФСР. Инструкции по охране труда, обязательные для рабочих и служащих

(Статья воспроизводит ст. 61 Основ с заменой соответствующей отсылки.)

---

[1] Комментарий к настоящей статье дан совместно с комментарием к ст. 145 КЗоТ.

§ 1. В отличие от КЗоТ РСФСР некоторые КЗоТ других союзных республик содержат особенность, связанную с иным структурным построением статей, соответствующих по содержанию статьям 60 и 61 Основ.

Отдельные статьи, предусматривающие «Порядок утверждения правил по охране труда» и «Порядок утверждения инструкций по охране труда», имеют КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. ст. 153 и 154) и Армянской ССР (ст. ст. 162 и 163). Эти статьи воспроизводят части 1 и 2 ст. 60 Основ.

КЗоТ Киргизской ССР содержит отдельную статью, озаглавленную: «Меры, обеспечивающие безопасные условия труда, принимаемые администрацией по согласованию с профессиональными союзами» (ст. 157). Она воспроизводит ч. 3 ст. 60 Основ.

Отдельные статьи, предусматривающие «Обязанность рабочих и служащих соблюдать инструкции по охране труда», имеют КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 157) и Армянской ССР (ст. 165). По своему содержанию эти статьи соответствуют части 2 ст. 61 Основ.

Ряд КЗоТ других союзных республик содержат дополнительные нормы, конкретизирующие содержание ст. ст. 60 и 61 Основ.

Статья 176 КЗоТ Литовской ССР «Организация работы по охране труда» гласит: «Организация работы по охране труда возлагается на директора (руководителя) предприятия, учреждения, организации».

КЗоТ Литовской ССР (ст. 175) и Эстонской ССР (п. 1 ст. 153) устанавливают: «Администрация обязана обучать рабочих и служащих безопасным приемам работы при заключении трудового договора, переводе на другую работу, внедрении новых производственных процессов, изменении технологии производства, а также при введении новых правил по технике безопасности и производственной санитарии. Во всех этих случаях администрация не может допускать работников к работе до их инструктирования и обучения безопасным приемам работы».

Согласно КЗоТ Узбекской ССР (ст. 171) и Азербайджанской ССР (ч. 3 ст. 155) «рабочие и служащие, обслуживающие сложные станки, агрегаты, машины и механизмы, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательное обучение по технике безопасности».

КЗоТ Узбекской ССР (ч. 2 ст. 170), Азербайджанской ССР (ч. 4 ст. 155) и Эстонской ССР (п. 2 ст. 153) указывают:

«Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана вывешивать на видных местах инструкции по технике безопасности и производственной санитарии для каждого вида работ и по профессиям, а также предупредительные плакаты, надписи и знаки для обеспечения безопасных условий труда, вести требуемые правилами книги и журналы, создавать кабинеты и уголки по технике безопасности».

КЗоТ Азербайджанской ССР (ст. 156), Литовской ССР (ч. 4 ст. 175) и Армянской ССР (ч. 2 ст. 164) содержат норму, согласно которой на администрацию предприятия, учреждения, организации возлагается проверка знаний по технике безопасности и производственной санитарии руководящих и инженерно-технических работников.

Правила и инструкции по охране труда

§ 2. Система правил и инструкций по охране труда, установленная в ст. ст. 60 и 61 Основ, ст. ст. 143 и 145 КЗоТ РСФСР, связана с проведением мероприятий по технике безопасности и производственной санитарии непосредственно в процессе производства во всех отраслях народного хозяйства.

К области техники безопасности относятся правила безопасного ведения работ, надлежащего (с точки зрения безопасности труда) устройства машин, станков, механизмов и т. д.

К производственной санитарии относятся санитарные нормы и правила санитарно-гигиенического содержания предприятий, вентиляции, освещения, борьбы с шумом, с пылью, обеспечения спецодеждой и мылом, выдачи молока, обеспечения лечебно-профилактическим питанием и т. д.

§ 3. Из текста ст. 60 Основ и ст. 143 КЗоТ РСФСР следует, что правила по охране труда (правила по технике безопасности, санитарные нормы и правила и др.) классифицированы по трем видам: единые для всех отраслей народного хозяйства, межотраслевые и отраслевые.

Правила по охране труда, единые для всех отраслей народного хозяйства, обязательны для каждого предприятия, организации, учреждения независимо от отрасли; межотраслевые — распространяются на некоторые, определенные производства или работы в любой отрасли, если они там применяются; отраслевые — адресованы только одной конкретной отрасли.

§ 4. В соответствии со ст. 61 Основ и ст. 145 КЗоТ РСФСР инструкции по охране труда подразделяются на локальные (местные, утверждаемые на конкретном предприятии, в учреждении, организации) и типовые (для рабочих основных профессий).

§ 5. Единые для всех отраслей народного хозяйства и межотраслевые правила по охране труда утверждает Совет Министров СССР либо по его поручению другие государственные органы совместно или по согласованию с ВЦСПС.

Общесоюзные санитарно-гигиенические и санитарно-противоэпидемические правила и нормы разрабатывает и утверждает в установленном порядке Министерство здравоохранения СССР (п. 7 ст. 6 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении, подпункт «а» п. 7 Положения о госсаннадзоре СССР).

Госгортехнадзор СССР по согласованию с ВЦСПС и соответствующими министерствами и ведомствами утверждает межотраслевые правила и нормы по безопасному ведению работ; документы по технике безопасности в части, касающейся строительных норм и правил, он утверждает по согласованию с Госстроем (подпункт «а» п. 14 Положения о Госгортехнадзоре СССР).

Едиными и межотраслевыми правилами по охране труда являются, например, Инструкция по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий, утв. Министерством здравоохранения СССР 31 декабря 1966 г. («Охрана труда», Профиздат, 1971, стр. 415), названные выше Санитарные нормы и правила по ограничению шума на территориях и в помещениях производственных предприятий (1969 г.) и Санитарные нормы и правила по ограничению вибрации рабочих мест, инструментов, производственно-

го оборудования (1966 г.) (см. комментарий к ст. ст. 140—142 КЗоТ, § 4).

Меры, необходимые для предотвращения несчастных случаев, предусматривают, например, применяемые во всех отраслях народного хозяйства Правила охраны электрических сетей напряжением до 1000 вольт, утв. пост. Совета Министров СССР от 11 сентября 1972 г. (СП СССР 1972 г. № 19, ст. 97).

Примерами межотраслевых правил могут служить: Правила техники безопасности при обслуживании оборудования топливно-транспортных цехов и топливоподачных станций от 12 октября 1968 г. (изд-во «Энергия», 1969); Нормы и правила по металло- и деревообработке («Справочник по охране труда», т. 3, Л., «Судостроение», 1974); Правила устройства и безопасной эксплуатации стационарных компрессорных установок, воздухопроводов и газопроводов, утв. Госгортехнадзором СССР 7 декабря 1971 г. (отдельное издание, изд-во «Металлургия», 1973); Правила устройства и безопасной эксплуатации сосудов, работающих под давлением, утв. Госгортехнадзором СССР 19 мая 1970 г. (отдельное издание, изд-во «Металлургия», 1971).

§ 6. Отраслевые правила и нормы по охране труда утверждают министерства, ведомства, органы государственного надзора совместно или по согласованию с ЦК соответствующих отраслевых профсоюзов.

Как установлено Уставом профсоюзов СССР, ЦК профсоюзов рассматривают вносимые министерствами и ведомствами на согласование типовые инструкции по охране труда рабочих основных профессий (п. 36 в ред. 1972 г.).

В Положении о Госгортехнадзоре СССР указано, что в целях обеспечения единства требований, предусматриваемых в правилах, нормах и инструкциях по безопасному ведению работ в промышленности, при эксплуатации месторождений полезных ископаемых и по охране недр, Госгортехнадзор утверждает представляемые в обязательном порядке министерствами и ведомствами, имеющими подконтрольные органам Госгортехнадзора предприятия, производства, объекты и организации, отраслевые правила и нормы по безопасному ведению работ — совместно с соответствующими министерствами, ведомствами и по согласованию с ЦК профсоюзов (подпункт «а» п. 14).

Примерами отраслевых правил по охране труда являются: Правила по технике безопасности и производственной санитарии для предприятий хлопчатобумажной промышленности, Общие правила безопасности для предприятий и организаций металлургической промышленности, Правила техники безопасности при работе на тракторах, сельскохозяйственных и специализированных машинах; Правила техники безопасности для предприятий автомобильного транспорта; Правила техники безопасности для железнодорожного транспорта промышленных предприятий и др.

§ 7. В особо предусмотренном порядке утверждаются правила, нормы и инструкции по безопасному ведению горных, взрывных и геологоразведочных работ; правила, нормы и инструкции по эксплуатации месторождений полезных ископаемых и охране недр; правила устройства и безопасной эксплуатации подъемных сооружений, объектов котлонадзора и газового надзора, а также правила, нормы

и инструкции по технике безопасности и технологическим регламентам в химических, нефтехимических, металлургических, нефтеперерабатывающих и газоперерабатывающих производствах (см., например, «Справочник важнейших постановлений и правил по охране труда и технике безопасности в нефтяной и газовой промышленности», изд-во «Недра», 1972; «Охрана труда и техника безопасности в химической промышленности», изд-во «Химия», 1974).

§ 8. Инструкции по охране труда (локальные) разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия производственного объединения (комбината) совместно с фабзавместкомом профсоюза.

В Положении о правах фабзавместкома указано: инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках, разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия, учреждения, организации совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза (п. 16).

Уровень охраны труда в таких инструкциях не может быть ниже, чем он установлен по сходным позициям в единых, либо межотраслевых, либо в отраслевых правилах и нормах.

§ 9. В ч. 3 ст. 60 Основ, ч. 3 ст. 143 КЗоТ РСФСР, в п. 15 Положения о правах фабзавместкома и в подпункте «е» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка установлено: при отсутствии в правилах по охране труда требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, администрация предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профсоюза принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда.

Эта норма позволяет устранять пробелы в законодательстве о труде в случаях, когда таковые могут возникнуть в связи с быстрыми темпами механизации и автоматизации производства. Кроме того, правильное и своевременное ее применение повышает уровень локального регулирования условий труда.

§ 10. Типовые инструкции по охране труда для рабочих основных профессий утверждают министерства и ведомства по согласованию с центральными комитетами профессиональных союзов, а в необходимых случаях и с соответствующими органами государственного надзора.

Инструкции по безопасному ведению работ и типовые инструкции по безопасным методам работ для рабочих подконтрольных органам Госгортехнадзора предприятий, производств, объектов и организаций утверждаются соответствующими министерствами и ведомствами по согласованию с Госгортехнадзором СССР (подпункт «а» п. 14 Положения о Госгортехнадзоре СССР).

§ 11. Согласно ст. 61 Основ и ст. 145 КЗоТ РСФСР рабочие и служащие обязаны соблюдать инструкции по охране труда, установленные требования обращения с машинами и механизмами.

Об обязанности рабочих и служащих соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии сказано также в ст. 51 Основ и ст. 127 КЗоТ РСФСР. Аналогичная норма установлена и в Типовых правилах внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций (подпункт «д» п. 11).

Рабочий или служащий, допустивший виновное нарушение инструкции по охране труда, может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Если нарушение правил охраны труда связано с причинением имущественного ущерба предприятию, рабочий или служащий несет и материальную ответственность в установленном законом порядке.

Инструктаж рабочих и служащих о правилах охраны труда

§ 12. Для обеспечения безопасного ведения работ необходимо не только осуществление администрацией предприятий всех мероприятий по технике безопасности и производственной санитарии, но и полное соблюдение действующих в этой области правил самими работающими.

IX Пленум ВЦСПС (июль 1970 г.) признал необходимым, чтобы ЦК и советы профсоюзов совместно с министерствами, ведомствами, предприятиями осуществили конкретные меры по улучшению организации и повышению качества обучения и инструктирования рабочих по технике безопасности, особенно молодых рабочих, не имеющих достаточного опыта и навыков в работе.

Суды при рассмотрении вопросов об ответственности администрации за несчастные случаи на производстве должны выяснять, насколько соблюдался установленный порядок инструктажа по охране труда.

§ 13. В Типовых правилах внутреннего трудового распорядка установлено, что при поступлении рабочего или служащего на работу и при переводе его на другую работу администрация обязана проинструктировать его по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда (подпункт «в» п. 7).

§ 14. Подробно требования относительно инструктажа по технике безопасности и производственной санитарии установлены в п. 6 постановления Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 января 1962 г. «О мерах по дальнейшему улучшению охраны труда на предприятиях и стройках» (СП СССР 1962 г. № 2, ст. 15).

Администрация предприятия обязана проводить инструктаж по вопросам техники безопасности для всех вновь поступающих рабочих и обучать их безопасным методам труда непосредственно на рабочих местах в течение нескольких смен. Повторное инструктирование работающих проводится в сроки, установленные отраслевыми правилами по технике безопасности. Не допускается перевод рабочих на другие работы без прохождения соответствующего инструктажа.

Для рабочих, обслуживающих агрегаты, установки и механизмы, относительно которых предъявляются повышенные требования по технике безопасности, организуются специальные курсы на предприятиях. Лицам, окончившим эти курсы и выдержавшим испытания, выдаются специальные удостоверения на право управления соответствующими механизмами. В программы занятий по повышению квалификации рабочих и инженерно-технических работников включается изучение правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, а также проведение практических занятий с показом безопасных методов труда.

§ 15. В РСФСР, например, действует Примерное положение о порядке инструктажа и обучения рабочих безопасным приемам и методам работы, рекомендованное Совнархозом РСФСР 10 июля 1963 г. («Охрана труда», 1971, стр. 29—36).

Согласно этому Положению (п. 2) инструктаж рабочих безопасным приемам и методам работы проводится по следующим основным видам: а) вводный инструктаж; б) первичный инструктаж на рабочем месте; в) периодический повторный инструктаж; г) внеплановый инструктаж. Внеплановый инструктаж проводится либо когда изменены технологический процесс, оборудование и т. п. (в результате чего изменяются условия безопасности работы), либо когда из-за недостаточного инструктажа имели место несчастные случаи или профессиональные заболевания, либо когда рабочими нарушались правила и инструкции по технике безопасности (п. 28).

Соответствующие отраслевые Положения издаются по каждой отрасли народного хозяйства министерством (ведомством) по согласованию с ЦК профсоюза.

§ 16. Госгортехнадзору СССР и органам госгортехнадзора предоставлено право проверять на подконтрольных предприятиях, производствах, объектах и в организациях соблюдение установленного правилами по технике безопасности порядка допуска рабочих к работе, инструктажа их и обучения безопасным методам работ, а также порядка аттестации и проверки их знаний в этой области (подпункт «а» п. 17 Положения о Госгортехнадзоре).

Названная аттестация проводится в соответствии с пост. Госгортехнадзора СССР от 26 января 1968 г. «Об аттестации персонала, обслуживающего объекты котлонадзора и подъемные сооружения, и мерах по повышению качества его подготовки и обучения» («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 774).

В целях предупреждения аварий и несчастных случаев при эксплуатации объектов котлонадзора и подъемных сооружений по вине обслуживающего персонала и улучшения качества его подготовки комитет предложил руководителям организаций, ведомств и предприятий, имеющим котельные установки, сосуды, работающие под давлением, или грузоподъемные сооружения допускать к работе по обслуживанию паровых котлов, сосудов и подъемных сооружений только лиц, имеющих необходимую теоретическую и практическую подготовку.

Аттестация персонала, обслуживающего объекты котлонадзора и подъемные сооружения, производится в комиссиях при профессионально-технических училищах соответствущего профиля, институтах и на определенных предприятиях и стройках.

§ 17. В соответствии с Положением о Госгортехнадзоре СССР инженерам-инспекторам и старшим инженерам-инспекторам центрального аппарата Госгортехнадзора СССР и госгортехнадзоров союзных республик, начальникам отделов, главным механикам, главным маркшейдерам, главным геологам, главным электромеханикам, главным инспекторам, старшим инженерам и инспекторам управления округов, областных и районных инспекций системы Госгортехнадзора СССР предоставляется право производить в случае необходимости на предприятиях, объектах и в организациях проверку знаний правил по технике безопасности рабочими, занятыми на горных, буровых и взрывных работах, в химических, нефтехимических, метал-

лургических, нефтеперерабатывающих и газоперерабатывающих производствах, а также персоналом, обслуживающим механизмы, агрегаты, подъемные сооружения, объекты котлонадзора и газового надзора; делать представления руководителям предприятий и организаций об отстранении от работы лиц, не имеющих необходимых знаний по технике безопасности, а также лиц, систематически нарушающих требования правил, норм и инструкций по технике безопасности (подпункт «д» п. 26).

§ 18. Действует ряд специальных правовых актов, устанавливающих правила проведения инструктажа рабочих и служащих по охране труда.

Так, согласно пост. СТО от 30 июня 1932 г. «Об обязательном обучении рабочих, обслуживающих сложные агрегаты, установки или механизмы» к определенным работам могут быть допущены лишь лица, имеющие удостоверения о сдаче обязательного технического минимума знаний, в том числе по технике безопасности (СЗ СССР 1932 г. № 51, ст. 311; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 772).

Законом РСФСР о здравоохранении от 29 июля 1971 г. («Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1971 г. № 31, ст. 657) руководители предприятий, колхозов, учреждений и организаций обязаны организовать обучение и проверку знаний правил санитарно-гигиенического режима на предприятиях, в учебных заведениях, детских учреждениях и в торговой сети рабочими, служащими и колхозниками, соприкасающимися в процессе работы с пищевыми продуктами и водоснабжением. Лица, вновь принимаемые на такую работу, допускаются к исполнению своих служебных обязанностей только после проведения с ними соответствующего инструктажа.

Согласно Основным условиям на проведение авиационно-химических работ в сельском хозяйстве самолетами и вертолетами Министерства гражданской авиации, утвержденным Министерством гражданской авиации СССР 14 марта 1972 г., Министерством сельского хозяйства СССР 6 мая 1972 г. и Всесоюзным объединением «Союзсельхозтехника» Совета Министров СССР 24 апреля 1972 г. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 1, стр. 29), предприятия гражданской авиации обязаны своевременно обучить рабочих сельхозпредприятий, выделенных на авиационные работы, правилам по технике безопасности при работе у самолета (вертолета) (подпункт 6 п. 13).

В соответствии с Инструкцией по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий от 31 декабря 1966 г. («Охрана труда», 1971, стр. 430) работники, получающие согласно действующим нормам приспособления для индивидуальной защиты (респираторы, противогазы, противошумные наушники и т. п.), должны проходить специальный инструктаж по обучению способам проверки исправности приспособлений (п. 128).

Проверка знаний ИТР и руководящих работников по охране труда

§ 19. На предприятиях, где это требуется по условиям производства, проводят по мере необходимости проверку знаний по технике безопасности, производственной санитарии и трудовому законо-

дательству для руководящих и инженерно-технических работников, занятых на производстве, и обеспечивают их подготовку по указанным дисциплинам (подпункт «г» п. 6 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 января 1962 г. «О мерах по дальнейшему улучшению охраны труда на предприятиях и стройках»).

При проведении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи в соответствии с пост. Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 18, ст. 103) и, например, пост. Совета Министров РСФСР от 27 августа 1973 г. (СП РСФСР 1973 г. № 19, ст. 138) оценка работы аттестуемого принимается с учетом, в частности, исполнения должностных обязанностей, установленных Квалификационным справочником должностей служащих (п. 7 Положения о порядке проведения аттестации, утв. Госкомитетом по науке и технике и Госкомтрудом 5 октября 1973 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 10, стр. 33—36). Согласно квалификационным справочникам должностные обязанности многих работников предусматривают знание правил по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, трудовому законодательству. Таким образом, в отношении названных работников при проведении аттестации осуществляется и проверка их знаний по охране труда.

§ 20. Госгортехнадзору СССР предоставлено право контролировать своевременность и качество проводимых в системах министерств и ведомств проверок знаний правил, норм и инструкций по технике безопасности руководящими и инженерно-техническими работниками подконтрольных предприятий, производств, объектов и организаций, а также в случае необходимости проектно-конструкторских и научно-исследовательских организаций, разрабатывающих проекты, оборудование, приборы и технологические регламенты для указанных предприятий, производств, объектов и организаций (подпункт «г» п. 13 Положения о Госгортехнадзоре СССР).

Министерства и ведомства при проведении названных мероприятий руководствуются Типовым положением о порядке проверки знаний правил, норм и инструкций по технике безопасности руководящими и инженерно-техническими работниками, утв. Госгортехнадзором СССР 22 ноября 1968 г. и согласованным с ВЦСПС 23 октября 1968 г. («Охрана труда», 1971, стр. 38—42).

На основании этого Типового положения министерства, ведомства и организации разрабатывают и утверждают положения (инструкции) о порядке проверки знаний правил, норм и инструкций по технике безопасности руководящими и инженерно-техническими работниками, исходя из условий работы министерства (ведомства, организации) и подведомственных предприятий (п. 17).

Руководящие и инженерно-технические работники, а также мастера предприятий, производств, объектов и организаций, подконтрольных органам Госгортехнадзора СССР, обязаны не реже 1 раза в 3 года сдавать экзамены на знание правил, норм и инструкций по технике безопасности, если отраслевыми или другими правилами не предусмотрена другая периодичность сдачи таких экзаменов.

Результаты экзаменов оформляются протоколами; лицам, сдавшим экзамены, выдаются удостоверения (п. 14).

§ 21. Проверка знаний инженерно-технических и руководящих работников отдельных отраслей и производств проводится также в соответствии со специальными правовыми актами. Таково, например, пост. ВЦСПС от 9 марта 1935 г. «Об обязательной сдаче экзаменов по технике безопасности лицами административно-технического персонала угольных шахт», предусматривающее обязательность сдачи государственного экзамена по технике безопасности начальниками участков, заведующими вентиляцией, монтерами участков, механиками и электриками шахт перед допуском их к работе («Бюллетень ВЦСПС» 1935 г. № 5—6; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 773).

Популяризация знаний по охране труда

§ 22. Дальнейшему улучшению условий труда и снижению травматизма на предприятиях способствует хорошо поставленная пропаганда безопасных методов труда, обмен опытом работы, информация о достижениях в области техники безопасности и производственной санитарии, проведение лекций, бесед, докладов, обеспечение предприятий плакатами, кинофильмами и другими наглядными пособиями.

Отраслевые ЦК профсоюзов обязаны принимать участие в составлении издательствами годовых и перспективных планов выпуска массово-популярной и справочной литературы по охране труда, плакатов по технике безопасности (пост. ВЦСПС от 22 августа 1958 г. «Об усилении пропаганды охраны труда и техники безопасности на предприятиях» — «Бюллетень ВЦСПС» 1958 г. № 18).

В пост. ВЦСПС и Комитета по печати при Совете Министров СССР (в наст. время — Госкомитет Совета Министров СССР по делам издательств, полиграфии и книжной торговли) от 21 мая 1970 г. «О мерах по дальнейшему улучшению выпуска плакатов по технике безопасности» («Охрана труда», 1971, стр. 25—27) установлен общий порядок согласования и утверждения плакатов по технике безопасности: все отраслевые плакаты должны согласовываться с соответствующими ЦК профсоюзов, а межотраслевые — с отделом охраны труда ВЦСПС (п. 2); республиканские, краевые, областные советы и технические инспекции профсоюзов обязаны установить строгий контроль за работой организаций, выпускающих плакаты по технике безопасности на жестких материалах, требуя выпуска плакатов только из числа изданных центральными издательствами (п. 10).

С целью широкого внедрения и популяризации знаний по технике безопасности издаются книги, брошюры, методические указания по охране труда и плакаты по технике безопасности (п. 10 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23 января 1962 г.— СП СССР 1962 г. № 2, ст. 15); выпускаются короткометражные кинофильмы по технике безопасности для широкого показа на предприятиях (п. 11 того же пост.); в высших и средних специальных технических учебных заведениях введено изучение трудового законодательства и расширен курс основ техники безопасности и производственной санитарии; при изучении специальных дисциплин обеспечивается рассмотрение вопросов техники безопасности (п. 9 того же пост.).

§ 23. На проведение научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ общеотраслевого характера по группам номенклатурных мероприятий, а также издание научно-популярных фильмов, разработку и издание типовых инструкций по технике безопасности, правил и нормативов по охране труда предприятия (организации) ежегодно отчисляют в фонд министерства (ведомства) не менее 5% от общих ассигнований, выделенных на охрану труда. Расходование этих средств осуществляется под контролем служб охраны труда министерств (ведомств) и соответствующих профсоюзных организаций на основе специальных соглашений и договорных обязательств (п. 13 Типовой сводной номенклатуры мероприятий по охране труда, утв. 30 мая 1969 г., — «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 779).

Статья 147 КЗоТ РСФСР. Обязанности администрации по расследованию и учету несчастных случаев на производстве

Администрация предприятий, учреждений, организаций с участием представителей фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, а в установленных законодательством случаях с участием представителей и других органов, обязана своевременно и правильно проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Администрация обязана по требованию пострадавшего выдать ему заверенную копию акта о несчастном случае не позднее трех дней после окончания расследования по нему.

При отказе администрации в составлении акта о несчастном случае или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза, постановление которого по поводу составления или содержания акта является обязательным для администрации.

На основе материалов расследования и учета несчастных случаев администрация обязана своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи.

§ 1. Для выяснения причин несчастных случаев, своевременного устранения и предотвращения этих причин, для привлечения к ответственности виновников и для охраны прав и интересов пострадавших от производственных травм большое значение имеют расследование и учет несчастных случаев на производстве.

В настоящее время расследование и учет несчастных случаев на производстве регулируются Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утв. пост. Президиума ВЦСПС от 20 мая 1966 г., с изменениями и дополнениями от 20 января 1969 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 780—791). Положение распространяется на все предприятия, учреждения, организации и колхозы.

§ 2. Расследованию подлежат несчастные случаи, если они произошли:

а) на территории предприятия или учреждения;

б) вне территории предприятия или учреждения при выполнении

работы по его заданию (на коммуникациях тепло- и электросети, связи, на ремонтных работах жилого фонда предприятия или учреждения и т. д.), а также с рабочими и служащими, доставляемыми на место работы и с работы на транспорте, предоставленном предприятием или учреждением.

Расследованию подлежат несчастные случаи, происшедшие как в течение рабочего времени (включая установленные перерывы), так и перед началом и по окончании работы, а также при выполнении работ в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни (п. 2 Положения).

О перечне несчастных случаев, которые считаются связанными с работой, см. также ст. 33 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г. (СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86).

§ 3. Результаты расследования несчастного случая на производстве, вызвавшего потерю трудоспособности не менее одного рабочего дня, оформляются актом по форме Н-1 (п. 4 Положения).

Эта норма включена в КЗоТ Литовской ССР (ч. 2 ст. 189), Латвийской ССР (ч. 2 ст. 166), Таджикской ССР (ч. 2 ст. 166) и Армянской ССР (ч. 2 ст. 180) в следующей редакции: «О каждом несчастном случае на производстве, вызвавшем потерю трудоспособности не менее чем на один рабочий день, администрация обязана составлять акт по установленной форме».

§ 4. Если в результате расследования не установлена связь несчастного случая с производством (например, при изготовлении в личных целях без разрешения администрации каких-либо предметов и т. д.), то администрация, придя к выводу об отсутствии связи несчастного случая с производством, обязана вынести вопрос на рассмотрение фабзавместкома. При согласии последнего на акте делается отметка: «Несчастный случай не связан с производством». Такие несчастные случаи в отчет не включаются (п. 6 Положения).

Заключение технического инспектора о связи несчастного случая с производством обязательно для администрации предприятия и фабзавместкома. Это заключение может быть обжаловано в соответствующий совет или комитет профсоюза, который рассматривает спор по существу. Если заключение технического инспектора в установленном порядке не отменено, оно является основанием для определения квалификации конкретного несчастного случая.

Разногласия между технической инспекцией советов профсоюзов и отраслевых профсоюзов по данному вопросу рассматривает ВЦСПС (отдел охраны труда).

§ 5. При отказе администрации в составлении акта или при несогласии пострадавшего с изложенными в акте обстоятельствами несчастного случая пострадавший вправе обратиться в фабзавместком, постановление которого (например, о необходимости составить акт по форме Н-1) обязательно для исполнения администрацией.

Отказ в составлении акта о несчастном случае или выдаче другого официального документа по тем мотивам, что факт не подтвердился, судебному оспариванию не подлежит. Однако когда возможность установления факта несчастного случая во внесудебном порядке исключается (что должно быть подтверждено соответствующим документом), факт происшедшего с работником несчастного случая,

связанного с производством, для разрешения вопроса о назначении пенсии по трудовому увечью может быть установлен судом (п. 8 постановления Пленума Верховного Суда СССР от 25 февраля 1966 г. «О судебной практике по делам об установлении фактов, имеющих юридическое значение», — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1966 г. № 2, стр. 14—16; Обзор судебной практики по делам об установлении фактов, имеющих юридическое значение, — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1975 г. № 4, стр. 15).

§ 6. О каждом несчастном случае на производстве пострадавший или очевидец немедленно извещает мастера, начальника цеха или соответствующего руководителя работ. Мастер должен немедленно организовать первую помощь пострадавшему и направить его в медицинский пункт, сообщить о происшедшем случае начальнику цеха или руководителю работ, сохранить до расследования обстановку на рабочем месте.

Начальник цеха (руководитель соответствующего участка) обязан в течение 24 часов расследовать совместно со старшим общественным инспектором по охране труда цеха и инженером по технике безопасности несчастный случай, выявить его обстоятельства и причины, определить мероприятия по предупреждению повторения подобных случаев, составить акт о несчастном случае по форме Н-1 в 4-х экземплярах и направить их главному инженеру (руководителю) предприятия.

Главный инженер обязан в суточный срок рассмотреть и утвердить акт и принять меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай. По одному экземпляру акта главный инженер направляет начальнику цеха (руководителю участка), комитету профсоюза и техническому инспектору профсоюза.

Администрация обязана выдать пострадавшему по его требованию заверенную копию акта не позднее трех дней после окончания расследования.

§ 7. Медицинская часть (медпункт, поликлиника) предприятия ежесуточно представляет сведения руководителю и профсоюзному комитету о несчастных случаях, происшедших на производстве, вызвавших утрату трудоспособности не менее одного рабочего дня, и о случаях, в связи с которыми пострадавшие переведены на другую работу (п. 16 Положения).

§ 8. В специальном порядке подлежат расследованию и учету групповые (происшедшие одновременно с двумя или более работниками), тяжелые и смертельные несчастные случаи.

Руководитель предприятия о каждом таком случае обязан немедленно сообщить техническому инспектору профсоюза, вышестоящему хозяйственному органу (министерству, ведомству), ЦК профсоюза, совпрофу, прокуратуре, а о несчастных случаях, происшедших на объектах, подконтрольных Госгортехнадзору или энергонадзору, также и местному органу Госгортехнадзора или энергонадзора.

§ 9. Предприятия, объекты и организации, подконтрольные органам Госгортехнадзора, а также организации, эксплуатирующие поднадзорные этим органам объекты, обязаны немедленно сообщать органам Госгортехнадзора в установленном порядке о происшедших авариях, случаях производственного травматизма с тяжелым исходом и о групповых и смертельных несчастных случаях (ч. 5 п. 17 Положения о Госгортехнадзоре СССР). См. также Инструкцию

о расследовании и учете несчастных случаев на подконтрольных Госгортехнадзору СССР предприятиях и объектах, утв. Госгортехнадзором СССР 21 июля 1967 г. по согласованию с ВЦСПС («Справочник по технике безопасности, противопожарной технике и производственной санитарии», Л., изд-во «Судостроение», 1970).

Соответственно в Положении о госэнергонадзоре в СССР от 29 июля 1967 г. указано на право органов госэнергонадзора принимать участие в расследовании аварий, групповых и тяжелых несчастных случаев, связанных с эксплуатацией электрических и теплоиспользующих установок (подпункт «г» п. 4).

На основании Положения от 20 мая 1966 г. (в ред. 1969 г.) групповые, тяжелые и смертельные несчастные случаи должны быть немедленно расследованы техническим инспектором профсоюза с участием представителей администрации и фабзавместкома, представителя вышестоящего хозяйственного органа и в срок не более 7 дней составлен акт о несчастном случае.

§ 10. Несчастный случай, происшедший с рабочим или служащим, направленным на данное предприятие другим предприятием, расследует то предприятие, где он произошел. В акте формы Н-1 в п. 8 указывают предприятие, направившее пострадавшего. Эти несчастные случаи учитываются по месту постоянной работы пострадавшего (чч. 1 и 2 п. 17 Положения от 20 мая 1966 г. в ред. 1969 г.).

Об особенностях расследования и учета несчастных случаев на производстве, происшедших с учащимися, проходящими производственную практику под руководством технического персонала организации или учебного заведения, см. чч. 3 и 5 п. 17 этого же Положения.

Несчастные случаи, происшедшие с учащимися школ, средних специальных и высших учебных заведений, направленными временно на работу в предприятия (совхозы, колхозы), расследуются и учитываются той организацией, где они произошли. В расследовании принимает участие представитель школы или другого учебного заведения (ч. 6 п. 17 Положения).

Особенности расследования и учета несчастных случаев на производстве, когда работы на территории организации производятся работниками сторонней организации (на выделенной производственной площади или на строительных участках), а также несчастных случаев с водителями или лицами, сопровождающими груз, и тоже работниками сторонней организации, установлены в пп. 19—20 этого Положения.

§ 11. На основании актов формы Н-1 администрация составляет отчет о пострадавших при несчастных случаях, связанных с производством, по форме 7-Т. В него включаются несчастные случаи, вызвавшие утрату трудоспособности на срок свыше 3 рабочих дней.

В сроки, указанные в форме 7-Т, администрация представляет отчет вышестоящему хозяйственному органу, статуправлению области, края, АССР или ЦСУ союзной республики.

§ 12. На основе материалов расследования и учета несчастных случаев администрация обязана своевременно принимать необходимые меры для устранения причин, вызывающих несчастные случаи (ч. 4 ст. 147 КЗоТ РСФСР).

В Положении от 20 мая 1966 г. (с дополнениями и изменениями от 20 января 1969 г.) указано на обязанность начальника цеха (руко-

водителя участка) совместно со старшим общественным инспектором по охране труда цеха (участка) и инженером по технике безопасности определить мероприятия по предупреждению несчастных случаев (п. 12) и на обязанность главного инженера принять меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай (п. 13). Ответственность за правильное и своевременное расследование и учет несчастных случаев и за выполнение мероприятий, указанных в акте, несут руководитель организации, главный инженер, главные специалисты в сельском хозяйстве, начальники цехов, мастера и другие руководители соответствующих производственных участков (п. 7).

§ 13. Инженер по технике безопасности после соответствующей проверки, проводимой им совместно с начальником цеха и старшим общественным инспектором по охране труда не позднее 1 месяца со дня составления акта, делает отметку о выполнении мероприятий по устранению причин несчастного случая в п. 16 акта по форме Н-1. По мероприятиям, связанным с капиталовложениями и требующим длительного срока для исполнения, отметка о проделанной работе производится ежемесячно до полного выполнения предписания («Охрана труда и социальное страхование» 1972 г. № 6, стр. 38).

§ 14. Острые отравления, тепловые удары, обмораживания расследуются и учитываются как несчастные случаи.

Случаи профессиональных хронических отравлений и заболеваний расследуются в порядке, установленном Министерством здравоохранения СССР (п. 3 Положения о расследовании и учете несчастных случаев на производстве). Список профессиональных заболеваний и Инструкция по применению списка профессиональных заболеваний утверждены Министерством здравоохранения СССР и ВЦСПС 25—26 февраля 1970 г. («Охрана труда», 1971, стр. 168—183). Список профессиональных заболеваний применяется при установлении профессиональных заболеваний для назначения пособий по временной нетрудоспособности, пенсий по инвалидности и рассмотрении вопросов, связанных с возмещением предприятиями ущерба, причиненного рабочим и служащим повреждением здоровья.

Статья 62 Основ. Средства на мероприятия по охране труда

Для проведения мероприятий по охране труда выделяются в установленном порядке средства и необходимые материалы. Расходование этих средств и материалов на другие цели запрещается.

Порядок использования указанных средств и материалов определяется в коллективных договорах или в соглашениях по охране труда, заключаемых между администрацией и фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Статья 148 КЗоТ РСФСР. Средства на мероприятия по охране труда

(*Статья воспроизводит ст. 62 Основ.*)

§ 1. Плановая система проведения мероприятий по технике безопасности, производственной санитарии и других мероприятий по охране труда строится на следующих основаниях: установление особых номенклатур мероприятий по охране труда, осуществляемых за счет средств, ассигнованных на охрану труда (§ 2, 3); включение

общих мероприятий по охране труда в коллективный договор и заключение соглашения между администрацией предприятия и фабзавместкомом о мероприятиях по охране труда (§ 4); ассигнования по планам предприятий специальных средств на охрану труда, оздоровление условий труда (§ 5, 6).

§ 2. Порядок планирования, целевого финансирования и обязательного осуществления мероприятий по предупреждению несчастных случаев, заболеваний на производстве и общего улучшения условий труда, а также контроля за расходованием средств, отпускаемых на эти цели, урегулирован Типовой сводной номенклатурой мероприятий по охране труда, утв. пост. Президиума ВЦСПС от 30 мая 1969 г. по согласованию с ЦСУ СССР и Минфином СССР («Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1969 г.»; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 775).

§ 3. Типовая сводная номенклатура распространяется на все предприятия, представляющие отчеты о пострадавших при несчастных случаях, связанных с производством, и об освоении средств на мероприятия по охране труда (п. 2).

Номенклатурные мероприятия по охране труда предусматривают мероприятия по предупреждению несчастных случаев, заболеваний на производстве и по общему улучшению условий труда (п. 4).

Министерства и ведомства на основе Типовой сводной номенклатуры по согласованию с соответствующими отраслевыми ЦК (республиканскими комитетами) профсоюзов разрабатывают и утверждают конкретную номенклатуру с учетом специфических особенностей отдельных видов производств и ежегодно утверждают мероприятия в области охраны труда разрабатываемые предприятиями на основе этой конкретной номенклатуры (п. 6).

§ 4. Коллективный договор должен содержать обязательства администрации и фабзавместкома по охране труда (ст. 7 Основ; ст. 8 КЗоТ РСФСР; п. 4 пост. Президиума ВЦСПС и Госкомтруда СССР от 20 августа 1971 г. «О порядке заключения коллективных договоров»). См. комментарий к ст. 8 КЗоТ.

В колдоговорах обычно имеется специальный раздел об охране труда. Подробный годовой план работ по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, подлежащих проведению на предприятии, определяется соглашением по охране труда, которое заключается между администрацией предприятия и фабзавместкомом профсоюза. Это соглашение прилагается к колдоговору. Единый комплексный план оздоровительных мероприятий предприятия, в котором могут быть пункты о порядке и сроках освоения части ассигнований на охрану труда, также прилагается к колдоговору.

§ 5. Ассигнования на проведение номенклатурных мероприятий по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии на действующих предприятиях проходят по двум источникам финансирования: за счет средств по капитальному строительству и за счет средств по эксплуатации (см. утв. ВЦСПС формы документов, применяемые при заключении Соглашения на проведение мероприятий по технике безопасности и производственной санитарии на текущий календарный год и Акта проверки выполнения Соглашения — «Охрана труда», 1971, стр. 55—56).

Источники финансирования некоторых специальных мероприятий по охране труда определены в соответствующих нормативных актах.

Так, расходы, связанные с бесплатной выдачей молока на производстве, должны производиться за счет себестоимости товарной продукции, строительно-монтажных и наладочных работ, а по бюджетным организациям — за счет ассигнований по бюджету (п.11 Правил бесплатной выдачи молока, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 13 ноября 1969 г. — «Охрана труда», 1971, стр. 138). Аналогичен порядок возмещения расходов на лечебно-профилактическое питание рабочих и служащих (п. 23 Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 10 февраля 1961 г. — там же, стр. 130).

§ 6. Финансирование номенклатурных мероприятий по охране труда предприятиями осуществляется за счет цеховых и общезаводских расходов (накладных расходов в строительных организациях и на стройках, проводимых хозяйственным способом) в случаях, когда затраты не носят капитальный характер; амортизационного фонда,— если мероприятия проводятся одновременно с капитальным ремонтом основных средств; государственных или нецентрализованных капиталовложений, включая фонд развития производства и фонд предприятия,— когда эти затраты являются капитальными; и за счет банковского кредита,— если номенклатурные мероприятия входят в комплекс кредитуемых банком затрат по внедрению новой техники или расширению производства (п. 11 Типовой сводной номенклатуры мероприятий по охране труда, утв. 30 мая 1969 г.).

Планирование затрат на мероприятия по охране труда, относимых на цеховые и общезаводские расходы, предусматривает, например, Инструкция по планированию, учету и калькулированию себестоимости продукции на предприятиях машиностроения и металлообработки, утв. Госпланом СССР, СНХ СССР и ЦСУ СССР 23 июля 1964 г., где имеется номенклатура статей цеховых расходов и номенклатура статей общезаводских расходов («Справочник по охране труда», том 1, Л., 1973, стр. 41).

О финансировании номенклатурных мероприятий по охране труда из фонда развития производства, когда затраты являются капитальными, см. Инструкцию о порядке образования и использования средств фонда развития производства на промышленных предприятиях, утв. Министерством финансов СССР, Госпланом СССР и Госбанком СССР в 1973 г. («Экономическая газета» 1973 г. № 18, стр. 22).

§ 7. Титульные списки на работы по обеспечению охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии утверждает директор предприятия по согласованию с фабзавместкомом (п. 50 Положения о предприятии; п. 6 Положения о правах фабзавместкома профсоюза).

Производственное объединение (комбинат) утверждает титульные списки на работы по обеспечению охраны труда, технике безопасности и производственной санитарии (п. 86 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г. — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38.

§ 8. Ежегодно до 15 октября предприятия представляют в соответствующие вышестоящие хозяйственную и профсоюзную организации заявки о мероприятиях по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии.

§ 9. Источники финансирования и материальные ресурсы, предназначенные для осуществления номенклатурных мероприятий по охране труда, не разрешается использовать на другие цели.

В тех случаях, когда средства, ассигнованные на эти мероприятия, используются не полностью (в результате экономии при выполнении работ или когда отпадает необходимость в отдельных мероприятиях), оставшиеся суммы направляются администрацией по согласованию с фабзавместкомом на выполнение дополнительных номенклатурных мероприятий (п. 10 Типовой сводной номенклатуры мероприятий по охране труда, утв. 30 мая 1969 г.).

§ 10. Отчет об освоении средств на номенклатурные мероприятия по охране труда составляется по форме, утв. ЦСУ СССР (п. 14 Типовой сводной номенклатуры мероприятий по охране труда от 30 мая 1969 г.).

§ 11. Выполнение соглашения по охране труда проверяют фабзавместком и администрация предприятия.

Результаты проверки оформляются специальным актом, который подписывается председателем фабзавместкома и главным инженером предприятия. В акте по каждому мероприятию указываются: наименование мероприятия; выполненная работа; сумма, ассигнованная по соглашению, и сумма, фактически израсходованная (за счет каких средств — по капитальному строительству или по эксплуатации); оценка качества выполненной работы и эффективности мероприятия; в соответствующих случаях — причина невыполнения мероприятия.

При невыполнении хозяйственными органами обязательств, предусмотренных соглашениями по охране труда, руководители соответствующих хозяйственных органов привлекаются к ответственности.

§ 12. Соглашение с фабзавместкомом не исчерпывает всех мероприятий по охране труда, которые должна проводить администрация предприятия. Так, технические инспектора профсоюзных органов и другие должностные лица, осуществляющие надзор и контроль за охраной труда, в процессе текущих обследований принимают меры к устранению выявленных недостатков в области охраны труда (подробнее см. комментарий к гл. XIV Основ и гл. XVII КЗоТ РСФСР), а фабзавместком имеет право заслушивать доклады руководителей предприятия о выполнении мероприятий по улучшению условий труда и требовать устранения выявленных недостатков. Вместе с тем фабзавместком вносит в вышестоящие хозяйственные и советские органы предложения по вопросам условий труда. Указанные органы обязаны рассматривать эти предложения и сообщать фабзавместкому о результатах рассмотрения (п. 7 Положения о правах фабзавместкома профсоюза).

§ 13. Согласно инструкции ЦСУ СССР «О составе фонда заработной платы рабочих и служащих государственных, кооперативных и общественных предприятий, учреждений и организаций», утв. в 1972 году по согласованию с Госкомтрудом, Госпланом СССР, Минфином СССР, Госбанком СССР и ВЦСПС, не включаются в фонд заработной платы и показываются отдельно в учете: стоимость выданной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, мыла, обезвреживающих средств, молока и лечебно-профилактического питания или возмещения затрат рабочим и служащим за приобретенные ими спецодежду, спецобувь и другие сред-

ства индивидуальной защиты в случае невыдачи их администрацией («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 366).

В КЗоТ УССР перед ст. 162 «Средства на мероприятия по охране труда» (соответствует ст. 62 Основ) помещена ст. 161 «Мероприятия по охране труда» следующего содержания:

«Администрация предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза составляет в соответствии с номенклатурой мероприятий по охране труда, разработанной и утвержденной в установленном порядке, план номенклатурных мероприятий по охране труда, который прилагается к коллективному договору (статья 11).

В учреждениях, а также в тех организациях, где коллективные договоры не заключаются, номенклатурные мероприятия включаются в соглашения по охране труда».

Статья 63 Основ. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты. Выдача мыла и обезвреживающих средств

На работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, рабочим и служащим выдаются бесплатно по установленным нормам специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

На работах, связанных с загрязнением, выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Статья 149 КЗоТ РСФСР[1]. Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты

Статья 149 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 63 Основ с добавлением ч. 2 следующего содержания: «Администрация обязана обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных рабочим и служащим специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Статья 150 КЗоТ РСФСР. Выдача мыла и обезвреживающих средств

§ 1. Статья 150 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 63 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР вслед за ст. 163 «Выдача специальной одежды и других средств индивидуальной защиты» (соответствующей ст. 149 КЗоТ РСФСР) помещена ст. 164 «Компенсационные выплаты за невыданную специальную одежду и специальную обувь». В ней говорится: «Выдача взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается.

[1] Комментарий к настоящей статье дан совместно с комментарием к ст. 150 КЗоТ.

В исключительных случаях, при невыдаче в срок установленных нормами специальной одежды и специальной обуви и приобретение их в результате этого самими работниками, администрация предприятия, учреждения, организации должна компенсировать работникам расходы на их приобретение по государственным розничным ценам».

Аналогичную по содержанию норму имеют ч. 3 ст. 179 КЗоТ Литовской ССР, ст. 155 КЗоТ Туркменской ССР и ст. 162 КЗоТ Киргизской ССР.

В ряде КЗоТ других союзных республик предусмотрена обязанность администрации обеспечить «чистку» (а не только стирку) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты: КЗоТ Узбекской ССР (ст. 175); Казахской ССР (ст. 142); Азербайджанской ССР (ст. 159); Литовской ССР (ст. 179, здесь сказано о «химчистке»); Латвийской ССР (ст. 156); Таджикской ССР (ст. 152, здесь также говорится о «химчистке»).

Некоторые КЗоТ указывают на обязанность администрации осуществлять постоянный контроль за обязательным использованием средств индивидуальной защиты: ст. 175 КЗоТ Узбекской ССР; ст. 142 КЗоТ Казахской ССР.

Нормы, детализирующие порядок применения ст. 63 Основ, содержат КЗоТ следующих союзных республик.

В ст. 159 КЗоТ Латвийской ССР «Порядок выдачи специальной одежды, молока и лечебно-профилактического питания» говорится:

«Порядок выдачи специальной одежды, молока и лечебно-профилактического питания (статьи 156—158) устанавливается законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Латвийской ССР.

Перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на бесплатное получение на основе отраслевых норм специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также — в соответствии с медицинскими показаниями — молока или других равноценных пищевых продуктов, устанавливаются администрацией в пределах прав, предоставленных предприятию, учреждению, организации по согласованию с фабричным, заводским и местным комитетом профессионального союза».

В ст. 143 КЗоТ Казахской ССР «Выдача мыла и обезвреживающих средств» сказано:

«На работах, связанных с загрязнением, рабочим и служащим выдается бесплатно по установленным нормам мыло. На работах, где возможно воздействие на кожу вредно действующих веществ, выдаются бесплатно по установленным нормам смывающие и обезвреживающие средства.

Перечни работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств, в установленных случаях определяются администрацией предприятия, учреждения, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза».

§ 3. Действующие нормы предусматривают выдачу как спецодежды, так и спецобуви. В качестве предохранительных приспособлений выдаются очки (защитные), респираторы, маски, щитки, предохранительные пояса, диэлектрические (т. е. не проводящие электричества) галоши, перчатки, резиновые коврики, противогазы, защитные шлемы, каски, противошумы (противошумные наушники) и др.

17 Зак. 348

В дальнейшем тексте комментария спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления, по общему правилу, именуются сокращенно «спецодежда».

§ 4. Нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений являются отраслевыми. Они введены в едином порядке пост. Совета Министров СССР от 11 июня 1959 г. «О нормах бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений». (СП СССР 1959 г. № 13, ст. 78).

Согласно указанному постановлению (пп. 2—3) Госкомтруд совместно с ВЦСПС и с участием Госплана СССР разрабатывает Типовые отраслевые нормы спецодежды и утверждает их совместно с ВЦСПС. В соответствии с типовыми нормами Советы Министров союзных республик, министерства и ведомства СССР вводят отраслевые нормы спецодежды.

Вместе с тем Советам Министров союзных республик, министерствам и ведомствам СССР предоставлено право вносить по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС изменения и дополнения в отраслевые нормы спецодежды с учетом местных производственных и климатических условий (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 11 июня 1959 г.). Например, пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 24 ноября 1972 г. в дополнение к Типовым отраслевым нормам бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений рабочим и служащим предприятий легкой промышленности установлена бесплатная выдача профилактической обуви рабочим текстильной промышленности («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 2).

§ 5. Постановлением Совета Министров СССР от 19 октября 1967 г. «О порядке обеспечения предприятий и организаций специальной одеждой, специальной обувью и предохранительными приспособлениями» (СП СССР 1967 г. № 24, ст. 173) и постановлением Совета Министров СССР от 23 апреля 1971 г. «О порядке обеспечения предприятий и организаций специальной одеждой и другими промышленными товарами, выделяемыми по фонду госбюджетных организаций» (СП СССР 1971 г. № 8, ст. 69) обязанности по обеспечению спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями предприятий и организаций министерств и ведомств СССР (за некоторыми исключениями) возложены на Госснаб СССР. Централизованное снабжение предприятий и организаций сельского и водного хозяйства спецодеждой возложено на Всесоюзное объединение «Союзсельхозтехника» (постановление Совета Министров СССР и ВЦСПС «О мерах по улучшению охраны труда в сельском хозяйстве» от 15 июля 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 18, ст. 121).

§ 6. Выдаваемая спецодежда должна отвечать требованиям государственных стандартов (ГОСТ) и технических условий, быть вполне пригодной и удобной для пользования.

Администрация предприятия должна предусматривать в своих заявках в соответствующие организации потребность предприятия отдельно в женской и мужской спецодежде и спецобуви по размерам, ростам, видам материалов и спецпропиток.

Не допускается приемка от поставщиков спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений, не отвечающих требованиям ГОСТов, ОСТов и технических условий (п. 8 Инструкции о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой — см. ниже, § 8).

§ 7. Предприятию предоставляется право устанавливать по согласованию с фабзавместкомом на основе отраслевых норм перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений (подпункт «н» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «а» п. 14 Положения о правах фабзавместкома; см. также подпункт «н» п. 111 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР 27 марта 1974 г. — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

§ 8. Инструкция о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой, спецобувью и предохранительными приспособлениями, утв. Госкомтрудом 11 июня и ВЦСПС 22 апреля 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 10) с последующими изменениями. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 756—761). В дальнейших параграфах комментария эта Инструкция обозначается сокращенно: «Инструкция».

§ 9. Спецодежда выдается бесплатно рабочим и служащим только тех профессий, для которых выдача спецодежды предусмотрена отраслевыми нормами независимо от ведомственного подчинения предприятия (пп. 1 и 2 Инструкции).

Рабочим и служащим, временно выполняющим работу по профессиям, для которых по нормам предусмотрена спецодежда, на время выполнения этой работы спецодежда выдается в общем порядке, установленном для рабочих и служащих (п. 17 Инструкции).

Ученикам индивидуального и бригадного обучения, учащимся профессионально-технических учебных заведений, средних школ, средних специальных и высших учебных заведений на время производственного обучения или практики спецодежда выдается в порядке, установленном для рабочих и служащих (п. 17 Инструкции).

§ 10. Администрация предприятий обязана выдавать спецодежду строго в соответствии с установленными нормами и сроками носки (пользования) (п. 3 Инструкции). Однако руководители предприятий в отдельных случаях, в соответствии с особенностями производства, могут по согласованию с фабзавместкомом и техническим инспектором профсоюзного органа производить некоторые замены, но только те, которые прямо указаны в Инструкции.

Предохранительные приспособления, если они не указаны в отраслевых нормах, могут быть выданы по распоряжению руководителя предприятия в зависимости от характера и условий выполняемых работ на срок носки — до износа или как «дежурные» (п. 5 Инструкции).

§ 11. Приемка каждой партии поступившей на склад спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений должна производиться комиссией из представителей администрации и профсоюзной организации, которая составляет акт о качестве и пригодности к носке указанной одежды, обуви и приспособлений.

Спецодежда, спецобувь и предохранительные приспособления, признанные при приемке недоброкачественными, подлежат возврату поставщику с предъявлением в установленном порядке соответствующих рекламаций (п. 9 Инструкции).

§ 12. Сроки носки спецодежды, спецобуви, предохранительных приспособлений установлены календарные и исчисляются со дня фактической выдачи их рабочим и служащим (п. 12 Инструкции). При

этом время пребывания работника в отпуске, командировке и время болезни не исключаются из подсчета сроков.

§ 13. Предприятие обязано заменить или отремонтировать спецодежду, которая до истечения срока носки пришла в негодность по причинам, не зависящим от рабочего или служащего. Такая замена осуществляется на основе соответствующего акта, составляемого администрацией с участием представителя фабзавместкома (п. 13 Инструкции).

Спецодежда, возвращенная по истечении срока носки, но еще пригодная для использования, должна быть отремонтирована и использована по назначению (п. 14 Инструкции).

Спецодежда, бывшая в употреблении, может быть выдана другому рабочему или служащему только после стирки, дезинфекции (дегазации, дезактивации) и ремонта. Срок ее носки устанавливается комиссией с участием представителей фабзавместкома в зависимости от степени изношенности (п. 15 Инструкции).

§ 14. Администрация предприятия обязана организовать надлежащий учет и контроль за выдачей спецодежды.

Выдача и сдача спецодежды записываются в личные карточки рабочих и служащих (п. 28 Инструкции). Форма такой личной карточки приложена к Инструкции.

§ 15. Рабочим и служащим запрещается выносить спецодежду по окончании работы за пределы предприятия. Для хранения спецодежды администрация обязана предоставить специально оборудованные помещения (гардеробные) (п. 22 Инструкции. См. также комментарии к ст.ст. 140—142 КЗоТ, § 6).

В отдельных случаях там, где по условиям работы не могут быть установлены специально оборудованные помещения (например, на лесозаготовках), спецодежда может оставаться в нерабочее время у рабочих и служащих (что оговаривается в правилах внутреннего трудового распорядка). При этом ответственность за сохранность спецодежды несут рабочие и служащие (п. 22 Инструкции).

§ 16. Рабочие и служащие во время работы обязаны пользоваться выданной им спецодеждой (п. 18 Инструкции; подпункт «д» п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка). Если по вине работника данная норма нарушена, он может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В свою очередь администрация обязана: а) не допускать рабочих и служащих к работе без установленной спецодежды либо в неисправной, неотремонтированной или загрязненной спецодежде; б) следить за тем, чтобы рабочие и служащие действительно пользовались спецодеждой (п. 18 Инструкции).

§ 17. Стирка, дезинфекция и ремонт спецодежды производятся предприятием за его счет в сроки, установленные по согласованию с фабзавместкомом и с местным органом санитарного надзора. При загрязнении спецодежды или необходимости ее ремонта ранее установленного срока стирка и ремонт выполняются досрочно (п. 24 Инструкции).

Хранение, дегазация, дезактивация, стирка и ремонт спецодежды рабочих и служащих, занятых на работах с вредными для здоровья веществами (свинец, ртуть и т. д.), осуществляются в соответствии с инструкциями и указаниями органов санитарного надзора (п. 26 Инструкции).

§ 18. Стирка и ремонт спецодежды осуществляются в выходной день или в перерывах между сменами. Если по нормам полагается 2—3 комплекта спецодежды, то ее стирка и ремонт могут производиться и в другое время с выдачей на это время сменного комплекта (п. 24 Инструкции).

Поскольку спецодежда должна ремонтироваться предприятием за его счет, незаконным является возложение обязанности по ремонту спецодежды на самих работников.

При инфекционном заболевании рабочего или служащего спецодежда, которой он пользовался, и помещение, где она хранилась, должны быть продезинфицированы (п. 27 Инструкции).

§ 19. Ответственность за своевременное обеспечение рабочих и служащих спецодеждой и за выполнение Инструкции о порядке выдачи, хранения и пользования спецодеждой возлагается на руководителя предприятия или учреждения (п. 32 Инструкции).

Контроль за выполнением этой Инструкции администрацией осуществляется фабзавместкомом (п. 33 Инструкции).

При наличии на производстве значительного числа работающих, пользующихся средствами индивидуальной защиты (противогазы, респираторы), должно быть выделено специальное лицо, на которое возлагается снабжение работающих этими приспособлениями, контроль за их исправностью, своевременная перезарядка фильтров, химическая дегазация масок в соответствующих случаях и т. п. (п. 126 Инструкции по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий от 31 декабря 1966 г. («Охрана труда», 1971, стр. 430).

§ 20. Теплая спецодежда (костюмы ватные и меховые, тулупы, полушубки и т. п.) выдается с наступлением холодного времени года, а с наступлением тепла должна быть сдана предприятию. Время пользования этой спецодеждой устанавливается администрацией совместно с фабзавместкомом.

Теплая спецодежда принимается на летнее хранение по именному списку, а после хранения возвращается тем рабочим и служащим, от которых была принята. Принятая для хранения теплая спецодежда должна быть продезинфицирована, тщательно очищена, просушена и отремонтирована (п. 21 Инструкции).

§ 21. Дежурная спецодежда и предохранительные приспособления коллективного пользования выдаются только на время выполнения соответствующих работ или могут быть закреплены за соответствующими рабочими местами (например, тулупы на наружных постах) и передаваться от одной смены другой (п. 16 Инструкции).

§ 22. На некоторых предприятиях независимо от спецодежды выдаются специальная санитарная одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности. Так, в системе Министерства торговли РСФСР санодежда, санобувь и санпринадлежности (носовой платок, полотенце и т. д.) предназначаются для рабочих и служащих, соприкасающихся при работе с пищевыми товарами, а также для работников бытовых предприятий и медицинского персонала. Санитарная одежда и обувь являются собственностью предприятия и выдаются рабочим и служащим бесплатно на время работы (см., напр., «Охрана труда и техника безопасности в торговле», сборник официальных документов, «Экономика», 1972).

§ 23. Если спецодежда выдается при работах с особо вредными условиями труда, при работах, связанных с пребыванием в ненормальной температуре, в сырости или с загрязнением тела, а также в интересах общественной гигиены, то специальная форменная одежда (форменное обмундирование) выдается работникам отдельных отраслей народного хозяйства или управления, обязанным при исполнении служебных обязанностей быть в форменной одежде установленного образца, например, работникам железнодорожного транспорта, морского транспорта, ведомственной военизированной и сторожевой охраны и т. д.

Форменная одежда выдается либо бесплатно, либо с частичной или полной оплатой, обычно с рассрочкой платежа. За невыданную форменную одежду компенсация не выплачивается.

§ 24. В случаях пропажи или порчи спецодежды в установленных местах ее хранения, если пропажа или порча произошла по не зависящим от рабочего или служащего причинам, администрация должна выдать другую исправную спецодежду (п. 29 Инструкции).

Споры по вопросам выдачи, использования и сдачи спецодежды рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (п. 31 Инструкции).

Спецодежда считается собственностью предприятия и подлежит возврату при увольнении, при переводе на другую работу (где спецодежда не предусмотрена нормами) и по окончании срока носки (п. 6 Инструкции).

О порядке привлечения рабочего или служащего к материальной ответственности за хищение, утрату или порчу спецодежды см. комментарии к ст. ст. 119, 120 КЗоТ.

В тех случаях, когда рабочий или служащий сдает собственную одежду в гардероб предприятия, между предприятием и работником возникают гражданско-правовые отношения по договору хранения такие же, как между учреждением и его посетителем. Договор хранения регулируется гл. 37 ГК РСФСР. В ГК РСФСР упоминаются случаи «сдачи вещей на краткосрочное хранение в гардеробы учреждений, предприятий и организаций с выдачей хранителем номера или жетона» (ст. 423).

§ 25. Выдача взамен спецодежды и спецобуви денежных сумм для их приобретения не разрешается. В исключительных случаях, при невыдаче в срок спецодежды и спецобуви и приобретении их в связи с этим самими работниками, администрация предприятия обязана возместить работникам затраты на приобретение по государственным розничным ценам спецодежды и спецобуви и оприходовать спецодежду и спецобувь как инвентарь предприятия (п. 7 Инструкции).

§ 26. Администрации предоставлено право по согласованию с фабзавместкомом установить перечни работ и профессий на выдачу рабочим и служащим по установленным нормам мыла, а в предусмотренных случаях смывающих и обезвреживающих средств (подпункт «н» п. 81 Положения о предприятии; подпункт «а» п. 14 Положения о правах фабзавместкома).

Мыло выдается рабочим и служащим на дом в количестве 400 г в месяц; выдача мыла на руки рабочим, предусмотренная соответствующим перечнем работ и профессий, не распространяется на предприятия, где оборудованы и действуют особые помещения с душами, горячей и холодной водой для умывания, снабженные мылом

(«ИНКТ» 1923 г. № 6/30; 1924 г. № 30; 1928 г. № 12—13; «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 678—682).

При умывальниках должны быть мыло и регулярно сменяемые полотенца или воздушные осушители рук. При работах с веществами, вызывающими раздражение кожи рук, должны выдаваться профилактические пасты и мази, а также смывающие и дезинфицирующие средства (пп. 105, 129 Инструкции по санитарному содержанию помещений и оборудования производственных предприятий от 31 декабря 1966 г. («Охрана труда», 1971, стр. 428, 430).

Статья 64 Основ. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

На работах с вредными условиями труда рабочим и служащим выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты.

На работах с особо вредными условиями труда предоставляется бесплатно по установленным нормам лечебно-профилактическое питание.

Статья 151 КЗоТ РСФСР. Выдача молока и лечебно-профилактического питания

(*Статья воспроизводит ст. 64 Основ.*)

§ 1. Правила бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, занятым в производствах, цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда, утв. пост. Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 13 ноября 1969 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 2).

Перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда, определяются руководителями предприятий, учреждений, организаций по согласованию с фабзавместкомом в соответствии с Медицинскими показаниями для выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, разработанными Министерством здравоохранения СССР (см. § 2) и названными Правилами от 13 ноября 1969 г. (п. 1 Правил; подпункт «б» п. 14 Положения о правах фабзавместкома).

При разногласиях между руководителем предприятия и фабзавместкомом о внесении в перечень тех или иных профессий и работ вопрос рассматривает соответствующее министерство (ведомство) совместно с отраслевым ЦК профсоюза.

Такие перечни прилагаются к колдоговору или к соглашению по охране труда.

§ 2. Упомянутые в § 1 Медицинские показания для бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов рабочим и служащим, непосредственно занятым на работах с вредными условиями труда, разработаны и утв. Министерством здравоохранения СССР 22 мая 1968 г. («Охрана труда», 1971, стр. 138).

Медицинские показания содержат также ряд рекомендаций. Так, не рекомендуется выдавать молоко на работах, связанных с воздействием свинца, так как молоко содержит легко усваиваемый кальций, повышенное введение которого в организм вызывает отрицательное

влияние на течение свинцовой интоксикации. Поэтому при работе со свинцом и его соединения вместо 0,5 л молока следует выдавать 8—10 г пектина в виде мармелада или концентрата пектина с чаем. При работе в производстве по переработке антибиотиков вместо свежего молока следует выдавать кислое молоко или приготовленный на основе цельного молока калибактерин.

§ 3. Молоко выдается рабочим и служащим в дни фактического выполнения ими работ в производствах, цехах, на участках и в других подразделениях с вредными условиями труда и при условии, что они по нарядам или графикам выходов будут заняты на этих работах не менее половины рабочего дня (смены).

§ 4. За рабочую смену (независимо от ее продолжительности) выдается 0,5 л молока. Рабочим и служащим предприятий, переведенных на пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями, сохраняется недельная норма выдачи молока, рассчитанная на шесть рабочих дней.

Натуральное молоко в исключительных случаях по согласованию с медико-санитарной частью или с местной санитарно-эпидемиологической станцией может быть заменено равным количеством кефира, простокваши, ацидофильного молока или мацони.

§ 5. В тех случаях, когда отдельные категории рабочих и служащих в соответствии с Медицинскими показаниями не будут включены в перечень, дающий право на получение молока, которое им ранее выдавалось, руководители предприятий по согласованию с фабзавместкомом могут в порядке исключения сохранить за этими работниками выдачу молока на время их работы на данном предприятии в данной профессии.

§ 6. Работникам сторонних организаций (строительных, строительно-монтажных и монтажно-наладочных работ, контрольно-измерительных приборов и др.) и работникам вспомогательных и подсобных цехов (ремонтного, электроэнергетического, строительного, ремонтно-строительного, инструментального, приспособлений и др.) за время их работы в производствах, цехах и на участках, где для всех основных работников, а также для ремонтного и дежурного персонала этих подразделений предусмотрена выдача молока, должно выдаваться молоко в порядке, предусмотренном настоящими Правилами. Работникам сторонних организаций молоко выдается за счет организаций, в штатах которых они состоят.

Учащимся профессионально-технических и технических училищ и школ фабрично-заводского ученичества, средних специальных учебных заведений, студентам и аспирантам высших учебных заведений, аспирантам научно-исследовательских учреждений, выполняющим при прохождении практики (аспирантуры) работы, дающие право на получение молока, выдача его (за счет предприятий, где проходит эта практика) производится в соответствии с Правилами.

§ 7. Запрещены: выдача молока за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены; выдача денег вместо молока; отпуск молока на дом.

§ 8. Молоко не выдается рабочим и служащим в дни их отсутствия на предприятии независимо от причин, а также в дни работы на других участках, где выдача молока не установлена. Молоко не выдается также рабочим и служащим, получающим лечебно-профи-

лактическое питание (горячие завтраки) в связи с особо вредными условиями труда.

§ 9. Молоко должно выдаваться в столовых или буфетах предприятий и цехов. В случае их отсутствия молоко выдается в специально выделенных для этой цели помещениях — молокораздаточных пунктах и их филиалах в цехах.

Устройство, содержание и оборудование молокораздаточных пунктов должны соответствовать Санитарным правилам по устройству, содержанию и оборудованию молокораздаточных пунктов на промышленных предприятиях, утв. Главным государственным санитарным инспектором СССР 16 мая 1957 г. № 246-57 с изменениями, утв. 6 февраля 1961 г. № 352-61 («Охрана труда», 1971, стр. 142).

§ 10. Ответственность за своевременное обеспечение рабочих и служащих молоком в соответствии с Правилами возлагается на руководителей предприятий. Контроль за выполнением администрацией Правил осуществляется фабзавместкомом.

§ 11. Советы Министров союзных республик, министерства и ведомства СССР обязаны по согласованию с соответствующими профсоюзными органами и органами здравоохранения в случаях, когда вредность условий труда устранена, отменить бесплатную выдачу рабочим и служащим молока или других равноценных пищевых продуктов, ранее установленную в связи с вредными условиями труда.

§ 12. Постановлением Госкомтруда и ВЦСПС от 10 февраля 1961 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 4) утверждены по согласованию с Министерством здравоохранения СССР: Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда; Рационы лечебно-профилактического питания и нормы бесплатной выдачи витаминных препаратов; Правила бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания. В последующие годы в Перечень и Правила вносились изменения и дополнения («Охрана труда», 1971, стр. 130 и след.).

§ 13. Изменения и дополнения в Перечень производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, могут вноситься Советами Министров союзных республик, министерствами и ведомствами СССР по согласованию с Госкомтрудом, ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР (п. 2 Правил).

По мере устранения профессиональной вредности выдача лечебно-профилактического питания прекращается, причем решение об этом принимается в указанном выше порядке (п. 24 Правил).

§ 14. Перечень профессий, дающих право на получение лечебно-профилактического питания (спецпитания), прилагают к коллективному договору.

§ 15. Лечебно-профилактическое питание выдается работникам:

а) в дни фактического выполнения работы, предусмотренной в Перечне;

б) в дни временной нетрудоспособности вследствие профессионального заболевания, если заболевший не госпитализирован (п. 3 Правил).

Лечебно-профилактическое питание выдается также:

а) работникам других цехов предприятия, рабочим, занятым на строительных, ремонтно-строительных и монтажных работах, если они работают полный рабочий день в действующих цехах (участках), в которых выдается лечебно-профилактическое питание цеховым ремонтным рабочим или всем рабочим этих цехов (участков);

б) рабочим, которые чистят и подготавливают оборудование цеха (участка) к ремонту или консервации при остановке на капитальный ремонт или производят консервацию цеха (участка), для работников которого установлена выдача лечебно-профилактического питания;

в) профинвалидам (т. е. инвалидам вследствие профессионального заболевания), пользовавшимся лечебно-профилактическим питанием непосредственно перед наступлением инвалидности по причине, вызванной характером работы, до прекращения инвалидности, но не свыше 6 месяцев со дня установления;

г) рабочим цехов (участков) с особо вредными условиями труда, имеющим право на лечебно-профилактическое питание, но временно переведенным на другую работу в связи с начальными явлениями профессионального заболевания, — на срок не свыше 6 месяцев;

д) женщинам, имевшим до отпуска по беременности и родам право на получение лечебно-профилактического питания,— на все время указанного отпуска. Если беременные женщины по заключению ВКК до наступления отпуска переводятся на другую работу для устранения контакта с продуктами, вредными для здоровья, то лечебно-профилактическое питание выдается им в течение всего времени до отпуска и в период отпуска по беременности и родам (п. 4 Правил).

§ 16. Лечебно-профилактическое питание работникам выдается в виде горячих завтраков перед началом работы. В отдельных случаях по согласованию с медико-санитарной частью предприятия допускается выдача этих завтраков в обеденный перерыв (п. 6 Правил).

Работникам, указанным в разд. VI и VII Перечня, выдаются бесплатно только витаминные препараты (п. 7 Правил).

§ 17. Для приготовления и отпуска горячих завтраков лечебно-профилактического питания используются столовые общественного питания или диетические столовые, с которыми администрация предприятия обязана заключить соответствующие договоры (п. 9 Правил).

§ 18. Вопросы, связанные с организацией диетического (лечебного) питания, урегулированы Инструкцией ВЦСПС, Министерства торговли СССР и Министерства здравоохранения СССР об организации диетического (лечебного) питания, утв. пост. ВЦСПС 9 августа 1968 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1968 г.»; сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», «Юридическая литература», 1972, стр. 170—175).

Эта Инструкция предусматривает порядок организации столовых диетического питания (пп. 1—11). Режим работы диетических столовых (отделений), обслуживающих предприятие, должен быть согласован с руководством и профсоюзной организацией предприятия и соответствовать режиму работы обслуживаемого предприятия (п. 6).

Инструкция предусматривает показания для направления боль-

ных на диетическое питание (разд. III), порядок отбора и наблюдения за лицами, направляемыми на диетическое питание (разд. IV).

§ 19. При невозможности получить лечебно-профилактическое питание в столовой предприятия больным рабочим или профинвалидам, имеющим право на такое питание, оно выдается на дом в виде готовых блюд (только по соответствующим справкам медико-санитарной части предприятия).

Во всех других случаях отпуск на дом горячих завтраков лечебно-профилактического питания за прошлое время и компенсация за недополученное своевременно лечебно-профилактическое питание не разрешается.

Если по состоянию здоровья или из-за отдаленности места жительства профинвалиды, а также женщины-работницы в период отпуска по беременности и родам не могут получать лечебно-профилактическое питание в виде горячих завтраков, разрешается в порядке исключения по справкам врачебных комиссий выдавать им питание продуктами (п. 8 Правил).

§ 20. При вводе в эксплуатацию новых предприятий, производств и цехов министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик обязаны особо рассмотреть вопрос о необходимости выдачи рабочим и служащим этих предприятий, производств и цехов лечебно-профилактического питания независимо от того, что на действующих предприятиях, выпускающих аналогичную продукцию, выдача лечебно-профилактического питания предусмотрена. О принятом в каждом отдельном случае решении о выдаче рабочим и служащим лечебно-профилактического питания министерства и ведомства СССР и Советы Министров союзных республик с необходимыми обоснованиями сообщают Госкомтруду и ВЦСПС (пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 10 августа 1971 г.—«Бюллетень» Госкомтруда 1971 г. № 10).

Статья 152 КЗоТ РСФСР. Обеспечение рабочих горячих цехов газированной соленой водой

Администрация предприятия, организации обязана бесплатно снабжать рабочих горячих цехов газированной соленой водой.

Цеха и производственные участки, в которых организуется снабжение газированной соленой водой, устанавливаются органами санитарного надзора по согласованию с администрацией.

§ 1. В ряде КЗоТ других союзных республик предусмотрено обеспечение газированной соленой водой не только рабочих, но и служащих горячих цехов: УССР (ст. 167), Узбекской ССР (ст. 178), Казахской ССР (ст. 145), Литовской ССР (ст. 186), Латвийской ССР (ст. 160), Таджикской ССР (ст. 162), Армянской ССР (ст. 171), Туркменской ССР (ст. 158).

Снабжение газированной соленой водой не освобождает предприятие от обязанности снабжать рабочих и служащих пресной водой (ст. 178 КЗоТ Узбекской ССР); газированная соленая вода должна быть приготовлена в соответствии со специальной инструкцией (ст. 167 КЗоТ Азербайджанской ССР); для такой воды установлена определенная температура (ст. 186 КЗоТ Литовской ССР; ст. 162 КЗоТ Таджикской ССР; ст. 171 КЗоТ Армянской ССР).

Статья 158 КЗоТ Туркменской ССР предусматривает: администрация предприятия, организации обязана бесплатно и своевременно снабжать рабочих и служащих горячих цехов и производственных участков газированной подсоленной водой и чаем.

§ 2. В целях оздоровления условий труда и повышения работоспособности рабочих горячих цехов предприятия обязаны бесплатно снабжать их подсоленной газированной водой, содержащей 0,5% поваренной соли (хлористый натр), из расчета 4—5 *л* на человека в смену. Газация воды должна производиться углекислотой. Приготовление газированной соленой воды и снабжение ею рабочих осуществляются на основании специальной инструкции ВЦСПС. Снабжение рабочих газированной соленой водой не освобождает предприятие от обязанности обеспечивать рабочих доброкачественной пресной водой на общих основаниях (постановления ВЦСПС от 11 июня 1934 г. и 15 апреля 1935 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1934 г. № 13—14; 1935 г. № 8; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 766—768).

Статья 153 КЗоТ РСФСР. Перерывы, включаемые в рабочее время

Рабочим и служащим, работающим в холодное время года на открытом воздухе и в закрытых необогреваемых помещениях, грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, а также другим категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством, предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Администрация предприятия, организации обязана оборудовать помещения для обогревания и отдыха работников.

§ 1. Некоторые КЗоТ других союзных республик включают нормы, подробно регулирующие порядок предоставления перерывов в холодное время года, прекращение работы при низкой температуре и сильном ветре и в связи с этим перевод на другую работу и ее оплату. Так, в КЗоТ Азербайджанской ССР перечисленные вопросы урегулированы в следующих статьях:

«Статья 165. Перерывы и прекращение работы в холодное время года.

При работе на открытом воздухе при низкой температуре и сильных ветрах, а также при работе в холодное время года в закрытых необогреваемых помещениях рабочим и служащим предоставляются перерывы для обогревания или работа прекращается. Температура воздуха и сила ветра, при которых предоставляются перерывы или прекращается работа, устанавливаются Советом Министров Азербайджанской ССР по согласованию с Азербайджанским республиканским советом профессиональных союзов. Число и продолжительность перерывов определяются администрацией совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза. Перерывы включаются в рабочее время и оплачиваются по тарифной ставке (окладу) работника.

Время простоя при прекращении работы оплачивается в соответствии с частями первой и второй статьи 103 настоящего Кодекса как простой не по вине работника».

«Статья 166. Перевод на другую работу в случае прекращения работы при низкой температуре.

При прекращении работы в случаях, предусмотренных статьей 165 настоящего Кодекса, администрация предприятия, учреждения, организации вправе перевести работника на другую работу. При переводе по этой причине на нижеоплачиваемую работу оплата производится в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 33 настоящего Кодекса».

Нормы, регулирующие порядок предоставления перерывов в холодное время года, содержат КЗоТ Литовской ССР (ст. 185), Таджикской ССР (ст. 158) и Армянской ССР (ст. 175).

Кроме того, в КЗоТ Таджикской ССР, в отличие от КЗоТ других союзных республик, включены: ст. 159 «Перерывы или прекращение работы в жаркое время года» и ст. 160 «Перевод на другую работу в случае прекращения работы вследствие высокой температуры воздуха». Перерывы, предусмотренные ст. 159 КЗоТ Таджикской ССР, в рабочее время не включаются и оплате не подлежат.

КЗоТ Таджикской ССР содержит также ст. 161 «Предоставление перерывов грузчикам при погрузочно-разгрузочных работах», в которой сказано: «Грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, кроме обеденного перерыва, в течение рабочей смены должны предоставляться специальные перерывы для отдыха, которые включаются в рабочее время. Продолжительность и распределение этих перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка».

§ 2. Согласно Правилам о работе на открытом воздухе в холодное время года (пост. НКТ СССР от 11 декабря 1929 г.— «ИНКТ» 1929 г. № 51—52; 1930 г. № 13 и 25; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 753) при этой работе применяются перерывы для обогревания или же работы прекращаются.

Температура и сила ветра, при которых в данном климатическом районе должны применяться указанные перерывы для обогревания или прекращения работы, устанавливаются местным исполкомом.

Вопросы о числе и продолжительности перерывов для обогревания и об устройстве мест обогревания (особое помещение или другие способы) разрешаются для отдельных предприятий или групп их в зависимости от местных условий по соглашению администрации с фабзавместкомом. Перерывы для обогревания включаются в рабочее время.

В случае прекращения работ вследствие низкой температуры или сильного ветра администрация может временно перевести работника в теплое помещение на другую работу, хотя бы и не соответствующую его квалификации.

В разъяснении НКТ СССР от 3 декабря 1932 г. «Об оплате перерывов, предоставляемых при работе на открытом воздухе в холодное время года» («ИНКТ» 1932 г. № 34—36; «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 509) указывается, что в случаях, когда по утвержденным НКТ СССР правилам о работе на открытом воздухе в холодное время года рабочим предоставляются перерывы для обогревания, оплата за это время производится по тарифной ставке повременщика соответствующего разряда; если вследствие температурных явлений работа прекращается, время простоя оплачивается

в размере 50% тарифной ставки повременщика соответствующего разряда.

§ 3. Действующие Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах (утв. НКТ СССР 20 сентября 1931 г.— «ИНКТ» 1931 г. № 30; 1932 г. № 22—23; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 754) ограничивают вес переносимых грузов. В настоящее время при широкой механизации погрузочно-разгрузочных работ предельные нормы переноски грузов вручную имеют сравнительно ограниченное значение.

О предельных нормах переноски и передвижения тяжестей для женщин и несовершеннолетних и о запрещении привлекать лиц в возрасте до 18 лет к работам в качестве грузчиков см. комментарии к ст. ст. 160 и 175 КЗоТ РСФСР.

Кроме обеденного перерыва грузчикам должны предоставляться специальные перерывы для отдыха, входящие в счет рабочего времени («залоги»). Продолжительность и распределение этих перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Статья 65 Основ. Медицинские осмотры рабочих и служащих некоторых категорий

Рабочие и служащие, занятые на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры для определения пригодности их к поручаемой работе и предупреждения профессиональных заболеваний.

Работники предприятий пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, лечебно-профилактических и детских учреждений, а также некоторых других предприятий, учреждений, организаций проходят указанные медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения.

Статья 154 КЗоТ РСФСР. Медицинские осмотры рабочих и служащих некоторых категорий

(Статья воспроизводит ст. 65 Основ.)

§ 1. КЗоТ некоторых союзных республик по сравнению с текстом ст. 65 Основ содержат дополнительные нормы.

В ч. 3 ст. 162 КЗоТ Азербайджанской ССР «Медицинские осмотры рабочих и служащих некоторых категорий» говорится: «В особо сложных случаях рабочие и служащие направляются для обследования в стационарные медицинские учреждения».

В КЗоТ Киргизской ССР имеется ст. 172 «Обязанность администрации содействовать медицинским работникам в оказании рабочим и служащим лечебно-профилактической помощи», где сказано: «Для организации учреждений здравоохранения на предприятиях, в учреждениях и организациях администрация обязана выделять необходимые помещения и транспорт, а также оказывать врачам и другим медицинским работникам содействие в выполнении их профессиональных обязанностей».

§ 2. При применении ст. 65 Основ и ст. 154 КЗоТ РСФСР следует иметь в виду ст. 113 КЗоТ РСФСР, согласно которой за время нахождения в медицинском учреждении на обследовании за рабочими и служащими, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы, а также ст. 76 Основ и ст. 176 КЗоТ РСФСР, требующие, чтобы все лица моложе 18 лет принимались на работу лишь после предварительного медицинского осмотра, а в дальнейшем, до достижения 18 лет, ежегодно подлежали обязательному медицинскому осмотру.

§ 3. Инструкция по проведению обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров трудящихся, утв. приказом министра здравоохранения СССР № 400 по согласованию с ВЦСПС 30 мая 1969 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 769), устанавливает, что целью предварительных медицинских осмотров при поступлении на работу является всестороннее и углубленное обследование состояния здоровья и выдача заключения о возможности использования рабочих и служащих в определенных производствах и профессиях.

Проведение периодических медицинских осмотров обеспечивает динамическое наблюдение за состоянием здоровья работающих в условиях профессиональных вредностей и своевременное выявление начальных признаков профессиональных заболеваний.

Ответственность за обеспечение предварительных и периодических медицинских осмотров определенных контингентов трудящихся возлагается на соответствующие органы здравоохранения и ведомственные медико-санитарные службы.

§ 4. Предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся проводятся медико-санитарными частями и поликлиниками при промышленных предприятиях, а при их отсутствии — территориальными лечебно-профилактическими учреждениями, в районе деятельности которых находятся промышленные предприятия.

Предварительному медицинскому осмотру подвергаются все работники, вновь поступающие в производства и по профессиям, которые указаны в Списках и Перечнях, утвержденных министром здравоохранения СССР по согласованию с ВЦСПС 30 мая 1969 г. («Охрана труда», 1971, стр. 64—120):

а) в Списке производств и профессий, для работы в которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в целях профилактики профессиональных заболеваний;

б) в Списке производств и профессий, для работы в которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда.

В названных списках даны наименования производств и профессий, установлены сроки периодических медосмотров.

Кроме списков утверждены также Перечень медицинских противопоказаний, препятствующих приему на работу в производства и профессии, в которых трудящиеся подвергаются периодическим медицинским осмотрам в целях профилактики профессиональных заболеваний (всего 59 перечней противопоказаний) и Перечень медицинских противопоказаний, препятствующих приему на работу в произ-

водства и профессии, в которых трудящиеся подвергаются периодическим медицинским осмотрам в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев и обеспечения безопасности труда (всего 12 перечней противопоказаний).

§ 5. Санитарно-эпидемиологическая станция совместно с профсоюзной организацией ежегодно на каждом промышленном предприятии, расположенном в районе ее деятельности, определяет контингенты, подлежащие периодическим медицинским осмотрам, в соответствии с названными выше списками.

При этом санэпидстанция указывает наименование цехов и профессий, а также количество рабочих отдельных профессий, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и дает характеристику неблагоприятных профессиональных факторов, в связи с чем проводятся эти осмотры (п. 3 Инструкции от 30 мая 1969 г.).

§ 6. Администрация предприятия на основании полученных от санэпидстанции материалов составляет поименный список рабочих, подлежащих осмотрам, и обеспечивает их направление в лечебно-профилактическое учреждение, проводящее осмотр (п. 4 той же Инструкции).

За своевременную и организованную явку работников на периодические медицинские осмотры и обследования несет ответственность администрация предприятия, за качество проведения этих осмотров — лечебно-профилактическое учреждение (п. 7 той же Инструкции).

Администрация не вправе устанавливать для работников обязательные медосмотры, помимо случаев, предусмотренных законодательством.

§ 7. В соответствии с Инструкцией о порядке проведения организованного набора рабочих, утв. Госкомитетом Совета Министров РСФСР по использованию трудовых ресурсов 20 марта 1970 г., лица, заключающие трудовые договоры, проходят медицинское освидетельствование; направление установленной формы выдает рабочему уполномоченный управления, отдела по использованию трудовых ресурсов — для предъявления лечебному учреждению; при определении пригодности рабочего для выполнения работы руководствуются Медицинскими противопоказаниями к зачислению на работу при оргнаборе рабочих, утв. Министерством здравоохранения СССР (сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», «Юридическая литература», 1972, стр. 610, 634).

§ 8. Медицинскому осмотру при поступлении на работу и в дальнейшем в установленные сроки (например, один раз в год) подлежат определенные категории работников конкретных, перечисленных в нормативных актах предприятий, учреждений: пищевых предприятий, предприятий общественного питания, детских учреждений, детских лечебно-профилактических и санаторно-курортных учреждений, школ и других учебно-вспомогательных учреждений для детей и подростков, лечебно-профилактических учреждений для взрослых, санаториев, домов отдыха, домов инвалидов, аптек и фармацевтических заводов, предприятий по санитарно-гигиеническому обслуживанию населения (банщики, парикмахеры, маникюрши, работники прачечных и т. д.), гостиниц, общежитий, бассейнов, водопроводных станций, водоразборных будок и колонок, предприятий, вырабатыва-

ющих и продающих детские игрушки, детских библиотек, детских ателье и др.

Медицинские осмотры осуществляют поликлиники, больницы, медсанчасти, здравпункты. Врачи-терапевты проводят медицинские осмотры, как правило, на предприятиях.

Работники перечисленных выше предприятий при установлении у них определенных заболеваний, а также бациллоносительства не допускаются к работе или временно отстраняются от работы. Запретив допуск данного лица к работе, врач обязан сообщить об этом администрации предприятия, местной санэпидстанции или санэпидотделу больницы и направить больного в лечебное учреждение. О порядке обеспечения пособием по временной нетрудоспособности в случаях, когда работник пищевого предприятия отстранен от работы вследствие заразного заболевания, см. комментарий к ст. 239 КЗоТ.

Администрация предприятий, где заняты работники, подлежащие медицинским осмотрам, обязана снабдить каждого из них личной медицинской книжкой. В нее заносятся сведения о перенесенных инфекционных заболеваниях и результаты всех медицинских осмотров. После прохождения осмотров личные медицинские книжки хранятся у администрации предприятия (пост. СНК СССР от 1 октября 1936 г. — СЗ СССР 1936 г. № 50, ст. 410; Инструкция Госсанинспекции от 6 февраля 1961 г., согласованная с ВЦСПС, — «Сборник важнейших официальных материалов по вопросам гигиены питания», Медгиз, 1963, стр. 66).

§ 9. От указанных выше медицинских осмотров следует отличать массовые профилактические осмотры, проводимые лечебно-профилактическими учреждениями в порядке диспансеризации или для раннего распознавания некоторых заболеваний (например, злокачественных опухолей). Такие профилактические осмотры устанавливаются либо для всех рабочих и служащих данного предприятия, цеха, либо только для женщин, либо для работников определенных профессий.

Статья 66 Основ. Перевод на более легкую работу

Рабочих и служащих, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении более легкой работы, администрация обязана перевести, с их согласия, на такую работу в соответствии с медицинским заключением временно или без ограничения срока.

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за рабочими и служащими сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода, а в случаях, предусмотренных законодательством Союза ССР и союзных республик, прежний средний заработок сохраняется на все время выполнения нижеоплачиваемой работы или производится выплата пособия по государственному социальному страхованию.

Статья 155 КЗоТ РСФСР. Перевод на более легкую работу

(Статья воспроизводит ч. 1 ст. 66 Основ.)

Статья 156 КЗоТ РСФСР. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу

При переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу за рабочими и служащими сохраняется прежний средний заработок в течение двух недель со дня перевода.

Рабочим и служащим, временно переведенным на другую нижеоплачиваемую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием, выдается за все время перевода, но не более чем за два месяца, пособие по больничному листку в таком размере, чтобы вместе с заработком по новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Если другая работа не была предоставлена администрацией в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях.

Рабочим и служащим, временно переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой, предприятие, учреждение, организация, ответственные за повреждение здоровья, выплачивают разницу между прежним заработком и заработком по новой работе. Такая разница выплачивается до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты трудоспособности либо инвалидности.

Законодательством Союза ССР и РСФСР могут предусматриваться и другие случаи сохранения прежнего среднего заработка или выплаты пособия по государственному социальному страхованию при переводе по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу.

§ 1. Порядок перевода по состоянию здоровья на более легкую нижеоплачиваемую работу рабочих и служащих урегулирован Инструкцией Наркомтруда СССР от 18 декабря 1929 г. «О порядке перевода на другую работу в связи с понижением трудоспособности» («ИНКТ» 1930 г. № 3; «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 125), Инструкцией «О порядке выдачи застрахованным больничных листков» («Бюллетень ВЦСПС» 1955 г. № 4), п. 21 Положения о врачебно-трудовых экспертных комиссиях (ВТЭК), утв. пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 11 марта 1963 г. (СП СССР 1963 г. № 6, ст. 34), п. 16 Положения об экспертизе временной нетрудоспособности в лечебно-профилактических учреждениях, утв. Минздравом СССР по согл. с ВЦСПС 23 августа 1957 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 169—170), Положением о порядке назначения и выплаты пособий по госсоцстраху, утв. пост. ВЦСПС от 5 февраля 1955 г. (с последующими изменениями и дополнениями).

Врачебно-консультационная комиссия (ВКК), в которую больные направляются лечащим врачом, заведующим отделением или доверенным врачом профсоюзной организации, трудоспособным рабочим и служащим, которые в связи с каким-либо заболеванием нуждаются в облегченных или измененных условиях труда, выдает соответствующее заключение об этом или заключение о желательности перевода их на другую работу (временно или на постоянную работу) в установленном законом порядке, без выдачи больничного

листка, ВКК определяет характер рекомендуемой работы с учетом квалификации больного. Больным, имеющим стойкое ограничение трудоспособности, но не подлежащим направлению во ВТЭК и не нуждающимся в освобождении от работы по больничному листку, ВКК выдает заключение о желательности перевода их на другую работу, соответствующую состоянию трудоспособности.

Работник, отказавшийся от такого перевода, поскольку перевод возможен только при его согласии, может быть (в исключительных случаях) уволен по инициативе администрации в установленном законом порядке (т. е. по п. 2 ст. 17 Основ, п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР) в связи с обнаружившимся несоответствием его занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья при условии, как указано в п. 10 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г., когда предлагавшаяся работа в данном предприятии либо в других предприятиях того же населенного пункта соответствовала роду его деятельности («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1974 г. № 3).

§ 2. Согласно п. 15 Положения о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, если рабочий или служащий вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания является временно нетрудоспособным по своей обычной работе, но может без ущерба для работы и без нарушения нормального хода лечения выполнять другую работу, то он временно переводится на эту работу по заключению ВКК или, если нет такой комиссии, по заключению лечащего врача, утверждаемому главным врачом лечебного учреждения.

Перевод осуществляется администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом.

§ 3. Действующими нормативными актами предусмотрены специальные мероприятия по охране труда рабочих и служащих, больных туберкулезом (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», «Юридическая литература», 1972, стр. 58,136). Эти мероприятия распространяются на: а) больных открытой формой туберкулеза легких; б) лечащихся искусственным пневмотораксом; в) страдающих периодическими обострениями туберкулезного процесса с общими явлениями интоксикации.

Основные мероприятия по охране труда больных туберкулезом рабочих и служащих заключаются в следующем:

а) заболевшие туберкулезом рабочие и служащие не должны допускаться к работам, где выделяются вредные пары и газы, а также пыль в значительном количестве или при которых рабочие подвергаются воздействию высокой влажности и резких степеней облучения высокой температуры. Согласно заключению ВКК туберкулезного диспансера эти рабочие должны переводиться администрацией на другие работы, не связанные с воздействием указанных вредностей;

б) рабочие и служащие, после наложения искусственного пневмоторакса или перенесшие недавнее обострение туберкулезного процесса, должны переводиться администрацией в облегченные условия труда по прежней профессии или на другую, более легкую работу;

в) заболевших туберкулезом рабочих и служащих по заключению ВКК туберкулезного диспансера необходимо освобождать от ра-

боты в ночных сменах и переводить на работу в дневную, а где это возможно, в утреннюю смену;

г) лица с активной формой туберкулеза к сверхурочным работам не допускаются;

д) рабочие и служащие, нуждающиеся в переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом, в случае, когда этот перевод на том же предприятии невозможен, направляются по решению ВКК на курсы по переквалификации.

§ 4. Вопросы, предусмотренные ч. 3 ст. 156 КЗоТ РСФСР, подробно урегулированы в Правилах возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой, утв. Госкомтрудом и ВЦСПС 22 декабря 1961 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 1) с последующими изменениями и дополнениями; пост. Пленума Верховного Суда СССР «О судебной практике по искам о возмещении вреда» от 23 октября 1963 г. («Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР 1924—1970», 1970, стр. 115) и др. См. также комментарий к ст. 159 КЗоТ РСФСР.

Статья 157 КЗоТ РСФСР. Применение труда инвалидов

В случаях, предусмотренных законодательством, администрация обязана принимать на работу в порядке трудоустройства инвалидов и устанавливать им в соответствии с медицинскими рекомендациями неполное рабочее время и другие льготные условия труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена медицинскими рекомендациями.

§ 1. В КЗоТ некоторых союзных республик регулируется не только труд инвалидов, но и других лиц с пониженной трудоспособностью: в Азербайджанской ССР (ст. 168), Литовской ССР (ст. 187), Таджикской ССР (ст. 163) и Киргизской ССР (ст. 174). Эти статьи озаглавлены «Применение труда инвалидов и других лиц с пониженной трудоспособностью».

Аналогичная по содержанию ст. 183 КЗоТ Узбекской ССР озаглавлена: «Льготные условия труда для инвалидов».

§ 2. При применении ст. 157 КЗоТ РСФСР следует иметь, кроме того, в виду следующие статьи:

1) ч. 4 ст. 48 КЗоТ РСФСР, где указано: «инвалиды могут привлекаться к работе в ночное время только с их согласия и при условии, если такая работа не запрещена им медицинскими рекомендациями» (см. комментарий к ст. 48 КЗоТ);

2) ч. 4 ст. 54 КЗоТ РСФСР, согласно которой инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем лишь при условии, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ);

3) ч. 3 ст. 63 КЗоТ РСФСР, где имеется отсылка к ст. 157 КЗоТ РСФСР, ограничивающей применение труда инвалидов в выходные дни (см. комментарий к ст. 55 КЗоТ).

§ 3. Экспертиза длительной или постоянной утраты трудоспособности производится врачебно-трудовыми экспертными комиссиями (ВТЭК), которые устанавливают степень утраты трудоспособности, группу и причины инвалидности; определяют для инвалидов условия и виды труда, работы и профессии, доступные им по состоянию здоровья; проверяют правильность использования инвалидов на работе в соответствии с данными заключениями; содействуют восстановлению трудоспособности инвалидов.

Заключения ВТЭК об условиях и характере труда инвалидов являются обязательными для администрации предприятий (ст. 50 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 52, ст. 466).

§ 4. В соответствии с медицинскими рекомендациями администрация обязана устанавливать инвалидам неполное рабочее время с выплатой заработной платы по фактической выработке или по проработанному времени (о порядке применения неполного рабочего времени см. комментарий к ст. 49 КЗоТ).

§ 5. Постановлениями Совета Министров СССР от 6 марта 1965 г. «О расширении льгот инвалидам Отечественной войны и членам семей военнослужащих, погибших в Великую Отечественную войну» (СП СССР 1965 г. № 4, ст. 22) и 20 мая 1965 г. «О распространении льгот, установленных постановлением Совета Министров СССР от 6 марта 1965 г. для инвалидов Отечественной войны, на других инвалидов из числа военнослужащих, ставших инвалидами при защите СССР» (СП СССР 1965 г. № 13, ст. 96; см. также сб. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», «Юридическая литература», 1972, стр. 567) в целях повышения материального обеспечения инвалидов Отечественной войны и членов семей военнослужащих, погибших в Великую Отечественную войну, улучшения их медицинского обслуживания и трудоустройства Советы Министров союзных республик, министерства и ведомства обязаны устанавливать броню для приема на работу инвалидов Отечественной войны в пределах до 2% общей численности рабочих и служащих дифференцированно для каждой отрасли.

Руководители предприятий обязаны создавать условия, необходимые для работы инвалидов. Там, где это возможно по условиям производства, они должны организовывать специальные цехи и отделения для инвалидов, развивать применение надомного труда.

Установлено, что инвалиды Отечественной войны, принятые на работу, не включаются в среднесписочную численность работников предприятий, строек.

Подробнее об условиях труда инвалидов см. сборник официальных документов с комментариями «Социальное обеспечение и страхование в СССР» («Юридическая литература», 1972): о гарантиях при приеме на работу — стр. 464—466, при переводах на другую работу — стр. 469, при увольнениях — стр. 462, об условиях труда рабочих и служащих, имеющих заболевания туберкулезом, — стр. 468, имеющих заболевание пневмокониозом, — стр. 183, 469, инвалидов-слепых — стр. 472; об обязательности для органов министерств здравоохранения обеспечить систематическое медицинское наблюдение за состоянием здоровья инвалидов, работающих на предприятиях, транспорте, стройках, в совхозах, колхозах, учреждениях и орга-

низациях, — стр. 440, об освобождении ряда групп инвалидов от уплаты подоходного налога с получаемой заработной платы — стр. 468.

О мерах по дальнейшему улучшению использования труда пенсионеров по старости и инвалидов в народном хозяйстве и связанных с этим дополнительных льготах (в частности, в установлении норм выработки на производстве, режима рабочего времени, охраны труда и др.) см. пост. Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 21, ст. 116) и пост. Совета Министров РСФСР от 3 октября 1973 г. (СП РСФСР 1973 г. № 21, ст. 164).

Статья 158 КЗоТ РСФСР. Перевозка в лечебные учреждения рабочих и служащих, заболевших на месте работы

Перевозка в лечебные учреждения рабочих и служащих, заболевших на месте работы, производится транспортными средствами или за счет предприятия, учреждения, организации, где работает заболевший рабочий или служащий.

В ряде КЗоТ союзных республик норма об обязанности администрации обеспечить перевозку в лечебное учреждение рабочих и служащих, заболевших на месте работы, дополнена указаниями на следующее.

1) При несчастных случаях и внезапных заболеваниях на работе администрация предприятия, учреждения, организации обязана обеспечить рабочим и служащим первую медицинскую помощь — КЗоТ Казахской ССР (ст. 148), Азербайджанской ССР (ст. 169), Литовской ССР (ст. 188), Таджикской ССР (ст. 164), Армянской ССР (ст. 178) и Эстонской ССР (ст. 154).

2) Предусмотрена перевозка заболевшего работника не только в лечебное учреждение, но в случае необходимости и к месту жительства — КЗоТ Казахской ССР (ст. 148) и Эстонской ССР (ст. 154).

Статья 67 Основ. Материальная ответственность предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный рабочим и служащим повреждением их здоровья

Предприятия, учреждения, организации несут в соответствии с законодательством Союза ССР и союзных республик материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими своих трудовых обязанностей.

Статья 159 КЗоТ РСФСР. Материальная ответственность предприятий, учреждений, организаций за ущерб, причиненный рабочим и служащим повреждением их здоровья

(Статья воспроизводит ст. 67 Основ.)

§ 1. КЗоТ союзных республик, воспроизводя содержание ст. 67 Основ, дают отсылку к законодательству, регулирующему порядок материальной ответственности предприятий за ущерб, причиненный

рабочим и служащим повреждением их здоровья. Однако КЗоТ Армянской ССР в ст. ст. 182—183 детализирует порядок такой ответственности. Ниже приводятся указанные статьи.

«Статья 182 КЗоТ. Порядок разрешения споров о возмещении ущерба, причиненного предприятием, организацией, учреждением рабочему или служащему

Возмещение рабочему или служащему ущерба от увечья или иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им своих трудовых обязанностей, производится по решению администрации предприятия, учреждения, организации.

При несогласии заинтересованного лица с решением администрации о размере возмещения ущерба, причиненного здоровью рабочего или служащего увечьем либо иным повреждением здоровья, спор рассматривается фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

Если заинтересованное лицо или администрация не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, а также в случае отсутствия на предприятии, в учреждении, организации комитета профессионального союза спор о возмещении причиненного ущерба рассматривается народным судом.

Администрация вправе обратиться в народный суд в течение десяти дней со дня получения постановления фабричного, заводского местного комитета профессионального союза».

«Статья 183. Принудительное исполнение постановления комитета профессионального союза по спору о возмещении ущерба, причиненного рабочему или служащему увечьем либо иным повреждением здоровья.

При невыполнении администрацией предприятия, учреждения, организации постановления фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, по поводу которого она не обратилась в народный суд (часть четвертая статьи 182), это постановление подлежит немедленному принудительному исполнению в порядке, установленном для исполнения судебных решений».

Содержание ст. 182 КЗоТ Армянской ССР частично воспроизводит нормы, закрепленные в Правилах возмещения предприятиями, учреждениями, организациями ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 22 декабря 1961 г. (с последующими изменениями и дополнениями), — «Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 1; 1963 г. № 10; 1968 г. № 11; 1972 г. № 6.

§ 2. В случаях применения ст. 67 Основ и ст. 159 КЗоТ РСФСР следует руководствоваться (помимо названных в § 1 Правил) Основами гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик (гл. 12 «Обязательства, возникающие вследствие причинения вреда»), ГК РСФСР (гл. 40), пост. Пленумов Верховного Суда СССР от 23 октября 1963 г. «О судебной практике по искам о возмещении вреда» (Бюллетень Верховного Суда СССР» 1963 г. № 6) и от 30 марта 1973 г. «О внесении дополнений и изменений в пост. Пленума Верховного Суда СССР от 23 октября 1963 г. № 16 «О судебной практике по искам о возмещении вреда» («Бюллетень Верховного Суда СССР» 1973 г. № 3) и др.

§ 3. Предприятия, учреждения, организации несут материальную ответственность за ущерб, причиненный рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с их работой и происшедшим:

а) на территории предприятия, учреждения, организации;

б) вне территории предприятия, учреждения, организации при выполнении ими своих трудовых обязанностей, а также во время следования к месту работы и с работы на транспорте предприятия, учреждения, организации.

Такая ответственность наступает, если увечье либо иное повреждение здоровья рабочего или служащего имело место по вине предприятия (п. 1 указанных Правил от 22 декабря 1961 г.)

§ 4. Вина предприятия в причинении рабочему или служащему увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с его работой, устанавливается с учетом конкретных обстоятельств и имеющихся доказательств по каждому случаю. К таким доказательствам, в частности, относятся:

а) акт о несчастном случае, связанном с производством;

б) обвинительный приговор суда;

в) постановление следственных органов или суда о прекращении уголовного дела за малозначительностью или в связи с актом об амнистии;

г) постановление о наложении административного взыскания (штрафа) органами (должностными лицами), осуществляющими контроль и надзор за состоянием охраны труда, или заключение этих органов (должностных лиц) о причинах увечья либо иного повреждения здоровья;

д) приказ о наложении дисциплинарного взыскания на конкретных виновников данного увечья либо иного повреждения здоровья;

е) постановление фабзавместкома профсоюза о возмещении предприятием бюджету государственного социального страхования расходов на выплату рабочему или служащему пособия по временной нетрудоспособности в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием (п. 2 тех же Правил).

§ 5. Возмещение ущерба состоит в выплате потерпевшему денежных сумм в размере заработка, которого он лишился вследствие утраты трудоспособности от данного увечья либо иного повреждения здоровья (п. 3 Правил).

Сверх возмещения утраченного заработка предприятие возмещает потерпевшему также расходы на уход за ним, на дополнительное питание, протезирование и санаторно-курортное лечение (включая оплату проезда) и другие расходы, если ВТЭК он признан нуждающимся в этих видах помощи в связи с данным повреждением здоровья и не получил их бесплатно от соответствующих предприятий (п. 4 Правил).

§ 6. Если увечье либо иное повреждение здоровья работника явилось результатом не только необеспечения администрацией предприятия безопасных условий труда, но и грубой неосторожности самого работника (например, грубое нарушение работником правил техники безопасности, с которыми он был ознакомлен), применяется смешанная ответственность.

При смешанной ответственности размер возмещения определяется с учетом конкретных обстоятельств дела в зависимости от степени

вины администрации и потерпевшего. При этом степень вины потерпевшего (в процентах) устанавливается администрацией с учетом заключения комиссии охраны труда фабзавместкома (п. 5 Правил).

§ 7. Администрация предприятия обязана по заявлению потерпевшего или других заинтересованных лиц принять решение о выплате рабочему или служащему, а в случае его смерти — нетрудоспособным лицам, имеющим право на получение возмещения (п. 10 Правил), соответствующих денежных сумм.

При несогласии потерпевшего или других заинтересованных лиц с решением администрации спор о праве на получение возмещения или о его размере рассматривается фабзавместкомом профсоюза.

Если потерпевший или другое заинтересованное лицо или администрация не согласны с постановлением фабзавместкома, а также если на предприятии отсутствует комитет профсоюза, спор о возмещении причиненного ущерба рассматривается народным судом (п. 6 Правил).

§ 8. Степень утраты трудоспособности потерпевшим рабочим или служащим определяется ВТЭК в процентах, устанавливаемых в зависимости от потери трудоспособности вследствие данного увечья либо иного повреждения здоровья.

Направление на экспертизу производится администрацией или фабзавместкомом того предприятия, где потерпевший получил увечье либо иное повреждение здоровья (п. 7 Правил).

§ 9. Решение администрации о производстве выплат в возмещение ущерба потерпевшему работнику, а в случае его смерти — нетрудоспособным лицам, имеющим право на возмещение (п. 10 Правил), оформляется приказом (распоряжением) руководителя предприятия. В приказе (распоряжении) указываются лица, которым устанавливается возмещение ущерба, размеры и сроки выплаты этого возмещения (п. 25 Правил).

Копия приказа (распоряжения) администрации о возмещении ущерба или мотивированный письменный отказ должны быть вручены заинтересованному лицу в 10-дневный срок со дня подачи заявления.

Отсутствие ответа в установленный срок приравнивается к отказу администрации от возмещения ущерба (п. 26 Правил).

§ 10. Суммы в возмещение ущерба выплачиваются администрацией того предприятия, где произошло увечье либо иное повреждение здоровья (п. 27 Правил).

§ 11. Фабзавместком профсоюза рассматривает следующие споры между потерпевшими или другими заинтересованными лицами и администрацией предприятия: о праве на возмещение ущерба, о размерах возмещения и сроках его выплаты; о выплате разницы между прежним и новым заработком при временном переводе потерпевшего на нижеоплачиваемую работу в связи с данным увечьем либо иным повреждением здоровья; о перерасчете сумм в возмещение ущерба в связи с изменением заработка потерпевшего, степени утраты трудоспособности, размера выплачиваемой пенсии и о неисполнении администрацией решения о возмещении ущерба, а также другие споры, связанные с применением настоящих Правил (п. 39 Правил).

Фабзавместком рассматривает спор в 10-дневный срок со дня поступления заявления потерпевшего или другого заинтересованного лица (п. 40 Правил).

Постановление фабзавместкома подлежит немедленному исполнению. При несогласии администрации с этим постановлением оно подлежит немедленному исполнению в пределах месячной суммы возмещения (п. 43 Правил).

§ 12. В случае несогласия с постановлением фабзавместкома профсоюза администрация вправе обратиться в народный суд по месту нахождения предприятия, а потерпевший или заинтересованные лица, имеющие право на получение возмещения, — в народный суд по месту нахождения предприятия либо по месту своего жительства.

Срок для обращения администрации в народный суд — 10 дней со дня получения постановления фабзавместкома профсоюза (п. 44 Правил).

§ 13. Если администрация не выполняет постановления фабзавместкома, то по заявлению заинтересованного лица председатель или исполняющий его обязанности член комитета выдает удостоверение на принудительное исполнение постановления комитета профсоюза по форме, установленной Положением о порядке рассмотрения трудовых споров (см. комментарий к гл. XIV КЗоТ). В этом случае постановление приводится в исполнение судебным исполнителем народного суда по месту нахождения предприятия без рассмотрения судом спора по существу.

Удостоверение на принудительное исполнение постановления фабзавместкома выдается по истечении 10-дневного срока (п. 44 Правил). Оно не выдается, если администрация обратилась за разрешением спора в народный суд в течение 10-дневного срока.

Удостоверение на взыскание сумм в возмещение ущерба за один месяц выдается и до истечения указанного 10-дневного срока независимо от того, обратилась ли администрация в народный суд (п. 45 Правил).

§ 14. Правила не распространяются на рабочих и служащих, утративших трудоспособность в связи с заболеванием пневмокониозом. Эти рабочие и служащие обеспечиваются в порядке, установленном Указом Президиума Верховного Совета СССР от 26 июня 1959 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1959 г. № 26, ст. 146 (п. 47 Правил).

§ 15. Предприятия, учреждения, организации, обязанные в силу ч. 3 ст. 88 Основ гражданского законодательства к возмещению вреда, причиненного по вине их работников, вправе предъявить к последним регрессные требования о возмещении материального ущерба.

Условия и пределы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный ими предприятию, определяются по нормам трудового законодательства (см., например, п. 26 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 23 октября 1963 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1963 г. № 6).

ГЛАВА VIII ОСНОВ. ТРУД ЖЕНЩИН
ГЛАВА XI КЗоТ РСФСР. ТРУД ЖЕНЩИН

Статья 68 Основ. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Статья 160 КЗоТ РСФСР. Работы, на которых запрещается применение труда женщин

Запрещается применение труда женщин на тяжелых работах и на работах с вредными условиями труда, а также на подземных работах, кроме некоторых подземных работ (нефизических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию).

Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда женщин, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Запрещаются переноска и передвижение женщинами тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

§ 1. Статья 160 КЗоТ РСФСР в ч. 1 воспроизводит ст. 68 Основ.

§ 2. В ч. 3 ст. 174 КЗоТ УССР (эта часть соответствует ч. 2 ст. 160 КЗоТ РСФСР) говорится: «Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, а также предельные нормы переноски и передвижения тяжестей женщинами устанавливаются законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством Украинской ССР». В ч. 3 ст. 156 КЗоТ Грузинской ССР предусмотрено: «Список тяжелых работ и работ с вредными условиями труда, а также предельные нормы переноски и передвижения тяжестей женщинами утверждаются в порядке, установленном законодательством Союза ССР, и, в определяемых им пределах, законодательством Грузинской ССР».

В КЗоТ Литовской ССР вслед за ст. 191 «Работы, на которых запрещается применение труда женщин» помещена ст. 192 «Преимущественное предоставление женщинам относительно более легких работ», где предусмотрено:

«При прочих равных условиях женщинам должны предоставляться относительно более легкие работы.

Администрация предприятия, учреждения, организации может совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза устанавливать перечень работ, должностей, профессий, а также рабочих участков с относительно легкими условиями труда, где преимущественно следует применять труд женщин».

§ 3. Статья 160 КЗоТ предусматривает два ограничения в применении труда женщин: во-первых, полное запрещение их труда на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (§ 4—6); во-вторых, ограничение веса тяжестей, которые они могут перемещать на остальных работах (§ 7).

Работы, к которым не допускаются женщины

§ 4. Действующий Список особо тяжелых и вредных работ и профессий, к которым не допускаются женщины, утвержден постановлением Наркомтруда СССР от 10 апреля 1932 г. («ИНКТ» 1932 г. № 22—23).

Порядок применения этого Списка определяется ранее изданным постановлением Наркомтруда СССР от 17 мая 1930 г. («ИНКТ» 1930 г. № 16; 1932 г. № 22—23). В 1932 году прежний Список 1930 года был заменен новым, но вводное постановление к Списку 1930 года в основном осталось в силе. В частности, данным постановлением (п. 2) предусмотрено, что если какая-либо работа или профессия указана в Списке по определенной отрасли народного хозяйства, то и во всех остальных отраслях народного хозяйства женщины не допускаются к этой работе или профессии.

В дальнейшем круг работ, к которым не допускаются женщины, изменялся. С одной стороны, в него включили некоторые работы, не входившие в Список Наркомтруда СССР; с другой стороны, в связи с улучшением условий труда и особенно в связи с механизацией работ женщины были допущены к некоторым работам, к которым ранее они не допускались («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 829—833).

§ 5. В настоящее время не допускается применение труда женщин на подземных работах в горнодобывающей промышленности и на строительстве подземных сооружений, за исключением: а) женщин, занимающих руководящие посты и не выполняющих физической работы; б) женщин, занятых санитарным и бытовым обслуживанием; в) женщин, проходящих курс обучения и допущенных к стажировке в подземных частях предприятия; г) женщин, которые должны спускаться время от времени в подземные части предприятия для выполнения нефизических работ (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г. — СП СССР 1957 г. № 8, ст. 81).

Перечень должностей, связанных с подземными работами, на которых разрешается в порядке исключения применение женского труда (в соответствии с приведенными выше пп. «а» — «г»), утв. пост. Госкомтруда от 30 августа 1957 г. («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 829).

Поскольку в течение 1940—1958 гг. министерствам и ведомствам разрешалось применять женский труд на подземных работах во всех отраслях горнодобывающей промышленности, за исключением некоторых профессий (пост. СНК СССР от 25 октября 1940 г. — СП СССР 1940 г. № 30, ст. 730), то при освобождении женщин от подземных работ для них был установлен ряд льгот по трудовому и бытовому устройству (пп. 4—7 пост. Совета Министров СССР от 13 июля 1957 г.). Некоторые из этих льгот имеют значение и в настоящее время, например: льготное исчисление непрерывного стажа, право

пользования жилой площадью, помещения детей в детские сады и ясли по месту прежней работы и др.

§ 6. На те виды работ, в цехи и производства, на которых запрещается применение женского труда, женщины не могут приниматься также и в тех случаях, когда они желают работать с неполным рабочим днем или неполной рабочей неделей (ст. 26 Основ; ст. 49 КЗоТ РСФСР).

Предельные нормы переноски тяжестей для женщин

§ 7. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для женщин старше 18 лет установлены пост. Наркомтруда СССР от 14 августа 1932 г. («ИНКТ» 1932 г. № 25).

В настоящее время эти нормы имеют сравнительно ограниченное и притом неуклонно снижающееся значение в связи с комплексной механизацией в различных отраслях народного хозяйства, приводящей к ликвидации ручных погрузочно-разгрузочных работ.

Согласно указанным нормам предельный вес груза при ручной переноске по ровной поверхности составляет 20 кг на человека. На всех работах по ручной переноске тяжестей женщинами, где характер груза это допускает, должны применяться носилки, снабженные ножками. Вес груза вместе с носилками не может превышать 50 кг на двоих.

При передвижении тяжестей на одноколесных тачках (допускаемом лишь по катальным доскам) предельный вес груза равен 50 кг на человека.

При передвижении тяжестей на ручных тележках (2-, 3- и 4-колесных) предельный вес груза составляет в зависимости от типа тележки и других условий от 60 до 115 кг на человека.

При передвижении тяжестей в вагонетках по рельсам предельный вес груза составляет 600 кг на человека.

Приведенные предельные нормы переноски и передвижения тяжестей женщинами не включают веса приспособлений для переноски и передвижения тяжестей (но вес носилок включается в норму).

Предельные нормы передвижения женщинами тяжестей на тачках, тележках и в вагонетках предусматривают также и допускаемый предельный подъем, т. е. отношение максимальной высоты подъема к длине пути.

О переноске и передвижении тяжестей несовершеннолетними лицами женского пола см. комментарий к ст. 175 КЗоТ, § 9.

Статья 69 Основ. Ограничение труда женщин на ночных, сверхурочных работах и направления их в командировки

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировку беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку без их согласия.

Статья 161 КЗоТ РСФСР. Ограничение труда женщин на работах в ночное время

Привлечение женщин к работам в ночное время не допускается, за исключением тех отраслей народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

§ 1. Статья 161 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 69 Основ.

§ 2. Статья 193 КЗоТ Литовской ССР, воспроизводя ч. 1 ст. 69 Основ, предусматривает далее: «В этих отраслях при приеме на работу в дневные смены предпочтение при прочих равных условиях отдается женщинам, имеющим детей в возрасте до восьми лет».

В ст. 169 КЗоТ Таджикской ССР установлено: «При организации сменных работ женщинам, имеющим детей в возрасте до восьми лет, оказывается, с учетом возможностей производства, предпочтение в использовании на работе в дневное время».

§ 3. Статья 69 Основ и ст. 161 КЗоТ РСФСР, говоря об ограничении труда женщин на ночных работах, не исключают возможности применения труда женщин в ночное время в тех отраслях народного хозяйства, где это вызывается особой необходимостью и разрешается в качестве временной меры.

Согласно ч. 1 ст. 107 Основ установление правил, определяющих ограничение труда женщин на ночных работах (ч. 1 ст. 69 Основ), относится к ведению Союза ССР. Применение труда женщин в ночное время может иметь место во всех отраслях народного хозяйства, кроме, разумеется, тех работ с тяжелыми или вредными условиями труда, где применение труда женщин вообще запрещено действующими постановлениями (см. ст. 160 КЗоТ и комментарий к ней).

Поскольку не установлено полного запрещения труда женщин в ночное время, было, например, отменено по протесту Прокурора Грузинской ССР указание заместителя начальника Закавказской железной дороги, запрещавшее принимать женщин на работу, связанную с ночными дежурствами («Социалистическая законность» 1965 г. № 6, стр. 78).

О недопустимости привлекать к работам в ночное время беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, см. ст. 69 Основ и ст. 162 КЗоТ, а также ст. 48 КЗоТ.

О запрещении ночного труда лиц женского (и мужского) пола, не достигших 18 лет, см. ст. 78 Основ и ст. 177 КЗоТ, а также ст. 48 КЗоТ.

§ 4. На протяжении последнего десятилетия в связи с переходом на пятидневную рабочую неделю на предприятиях текстильной промышленности, где женщины составляют основную массу работающих, стали вводиться различные графики сменности с более значительным сокращением ночных смен (подробнее об этих графиках см. А. А. Абрамова, Охрана труда женщин, Профиздат, 1972, стр. 50—53).

Статья 162 КЗоТ РСФСР. Запрещение ночных, сверхурочных работ и направления в командировки беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

Не допускается привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и матерей, кормящих грудью, а также женщин, имеющих детей в возрасте до одного года.

§ 1. Статья 162 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 69 Основ.

§ 2. По ст. 176 КЗоТ Азербайджанской ССР не допускается также привлекать беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, к работам в праздничные дни.

§ 3. Статья 162 КЗоТ предусматривает четыре типа работ: ночные, сверхурочные работы, работы в выходные дни и командировки.

Эта статья касается трех категорий женщин: беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года.

§ 4. На беременных женщин гарантии ст. 162 КЗоТ распространяются в течение всего периода беременности, т. е. со времени установления беременности и представления соответствующей справки.

§ 5. На матерей, кормящих грудью, гарантии ст. 162 КЗоТ распространяются в течение всего периода кормления ребенка.

Период кормления ребенка грудью не ограничен здесь никаким календарным сроком. Поэтому льготы, указанные в ст. 162 КЗоТ, должны предоставляться в течение всего периода фактического кормления ребенка грудью, сколько бы он ни продолжался.

В необходимых случаях факт кормления ребенка грудью может быть удостоверен тем лечебно-профилактическим учреждением, которое имеет право выдачи больничных листков для предоставления отпуска по беременности и родам (см. комментарий к ст. 165 КЗоТ, § 4), или детской поликлиникой.

§ 6. Ночным считается время с 10 час. вечера до 6 час. утра (ст. 25 Основ; ст. 48 КЗоТ).

§ 7. Беременные женщины и матери, имеющие детей в возрасте до 12 лет, не должны привлекаться к дежурствам на предприятиях и в учреждениях после окончания рабочего дня и в ночное время, а также в выходные и праздничные дни (см. пост. ВЦСПС от 2 апреля 1954 г. — «Бюллетень ВЦСПС» 1954 г. № 8).

Статья 163 КЗоТ РСФСР. Ограничение сверхурочных работ и направления в командировки женщин, имеющих детей в возрасте от одного года до восьми лет

Женщины, имеющие детей в возрасте от одного года до восьми лет, не могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировки без их согласия.

§ 1. Статья 163 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 69 Основ.

§ 2. В КЗоТ Эстонской ССР имеется специальная ст. 174 «Предоставление отпуска женщинам, имеющим детей в возрасте до трех

лет», где установлено: «Женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, отпуск по их желанию по возможности предоставляется в летнее время».

§ 3. Поскольку женщины, имеющие детей в возрасте от 1 года до 8 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам или направляться в командировку только с их согласия, отказ такой женщины от сверхурочной работы или командировки не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Например, в судебной практике признано, что невыход на работу женщины, имеющей детей в возрасте от 1 года до 8 лет, ввиду отказа от выполнения работы, связанной с постоянными командировками, не является основанием для увольнения за прогул (см. пост. Президиума Горьковского областного суда по делу Гусевой, рассмотренному по протесту заместителя Председателя Верховного Суда РСФСР — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 8, стр. 13).

Статья 70 Основ. Перевод на более легкую работу беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

Беременные женщины в соответствии с врачебным заключением переводятся на время беременности на другую, более легкую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Матери, кормящие грудью, и женщины, имеющие детей в возрасте до одного года, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе на все время кормления ребенка или до достижения ребенком возраста одного года.

Статья 164 КЗоТ РСФСР. Перевод на более легкую работу беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

§ 1. Статья 164 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 70 Основ.

§ 2. В ст. 178 КЗоТ УССР воспроизводятся чч. 1 и 2 ст. 70 Основ и добавляется ч. 3 следующего содержания: «Если заработок лиц, указанных в частях первой и второй этой статьи, на более легкой работе выше, чем заработок, получаемый до перевода, им выплачивается фактический заработок».

§ 3. Статья 164 КЗоТ предусматривает перевод в случае необходимости на другую работу:

а) беременных женщин (§ 4—8 и 10—12);

б) матерей, кормящих грудью (§ 9—12);

в) женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года (§ 11—12).

§ 4. Если льготы, предусмотренные в ст. 162 КЗоТ, предоставляются со времени установления беременности, то перевод беременных женщин на более легкую работу должен осуществляться лишь в тот период беременности, когда возникает необходимость такого перевода.

§ 5. Необходимость перевода беременной женщины на более легкую работу и вид этой работы определяются справкой медицинского учреждения.

В справке может быть предусмотрено облегчение условий труда беременной женщины (например, уменьшение веса поднимаемых тяжестей) с оставлением ее на прежней работе.

§ 6. Если беременная женщина считает, что работа, на которую она переведена администрацией, не соответствует указаниям медицинского учреждения (§ 5), то для решения возникшего разногласия следует запросить это учреждение

§ 7. По текстильной и легкой промышленности Министерство здравоохранения СССР совместно с ЦК профсоюза рабочих текстильной и легкой промышленности разработали специальные «Рекомендации» по использованию труда беременных женщин на предприятиях этих отраслей.

«Рекомендации по использованию труда беременных женщин на предприятиях легкой промышленности» были направлены на места вместе с письмом Министерства здравоохранения СССР и ЦК профсоюза от 20 мая 1964 г. № 06-14/11-а (отдельная брошюра, М., 1965). В этих «Рекомендациях» указаны: профессии, в которых заняты женщины; сроки, с которых должен производиться перевод беременных женщин; характер работы, на которую женщина должна переводиться. При этом предусматривается либо перевод на другую, более легкую работу, либо облегчение условий труда по прежней работе: снижение норм выработки на определенный процент, освобождение от выполнения некоторых операций и др. В «Рекомендациях» приведен также Перечень рекомендуемых легких работ. В Примечаниях к ним даются некоторые дополнительные общие указания, например, о запрещении подъема тяжестей свыше 8 кг (со дня установления беременности) и др.

31 марта 1975 г. Министерством здравоохранения СССР, Министерством легкой промышленности СССР и ЦК профсоюза рабочих текстильной и легкой промышленности по текстильной промышленности утверждены отдельные «Рекомендации об использовании труда беременных женщин на легкой или менее уплотненной работе на текстильных предприятиях» с учетом применения новых машин и оборудования. По остальным отраслям легкой промышленности остаются в силе названные Рекомендации.

§ 8. Средний заработок, сохраняемый при переводе беременных женщин на более легкую работу, определяется из расчета последних 6 месяцев работы в соответствии с разъяснением Госкомтруда ВЦСПС от 15 мая 1975 г. № 7/14 «О порядке исчисления среднего заработка, сохраняемого беременным женщинам и матерям, имеющим грудных детей, в связи с переводом их на другую работу».

§ 9. Если беременные женщины переводятся в соответствии с врачебным заключением «на другую, более легкую работу», то матери, кормящие грудью, и женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года, «при невозможности выполнения прежней работы» должны переводиться «на другую работу» не обязательно «более легкую», но совместимую с кормлением ребенка и уходом за ним.

Указанная выше «невозможность выполнения прежней работы» устанавливается на основании врачебного заключения в зависимости от условий труда либо имеет место в случаях, когда прежняя работа требует участия в ночных сменах или не допускает отлучек в рабочее время для кормления ребенка (например, женщины-машинисты тур-

бин на электростанциях, женщины-проводники вагонов дальнего следования и т. д.).

О продолжительности периода кормления ребенка см. комментарий к ст. 162 КЗоТ, § 5.

§ 10. При переводе на другую работу беременных женщин и матерей, кормящих грудью, за ними сохраняются некоторые льготы, которыми они пользовались до перевода:

а) время выполнения указанной работы включается в стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска по вредности условий труда (см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 7).

Согласно установившейся практике при временном переводе женщин на другую работу в связи с беременностью или кормлением ребенка за ними сохраняется стаж для получения дополнительного 3-дневного отпуска за непрерывную работу на предприятии (об этих отпусках см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 13); стаж сохраняется также и за женщинами, которые уволились после рождения ребенка и поступили вновь на работу до того, как ребенку минул год, но само время, в течение которого женщина не работала, в стаж не включается («Советские профсоюзы» 1967 г. № 10, стр. 44);

б) если беременная женщина по заключению врачебно-консультационной комиссии (ВКК) переводится на другую работу с целью устранения контакта с продуктами, вредными для здоровья, до наступления отпуска по беременности и родам, то врачебно-профилактическое питание выдается ей до отпуска по беременности и родам и в период этого отпуска (см. комментарий к ст. 151 КЗоТ, § 16).

Что касается выдачи молока, то оно вообще не выдается рабочим и служащим в дни работы на других участках, где выдача молока не установлена (см. комментарий к ст. 151 КЗоТ, § 4).

§ 11. Указанными в ст. 164 КЗоТ льготами беременные женщины, матери, кормящие грудью, и женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года, пользуются и в том случае, когда они работают неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

§ 12. Временный перевод беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, на другую работу в трудовой книжке работницы не отмечается.

Статья 71 Основ. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней до родов и пятьдесят шесть календарных дней после родов с выплатой за этот период пособия по государственному социальному страхованию. В случае ненормальных родов или рождения двух и более детей отпуск после родов предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней.

Кроме отпуска по беременности и родам женщине, по ее заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года.

Статья 165 КЗоТ РСФСР. Отпуска по беременности и родам

Женщинам предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью пятьдесят шесть календарных дней до родов и пятьдесят шесть дней после родов с выплатой за этот период посо-

бия по государственному социальному страхованию. В случае ненормальных родов или рождения двух и более детей отпуск после родов предоставляется продолжительностью семьдесят календарных дней.

§ 1. Статья 165 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 71 Основ.

§ 2. Поскольку продолжительность отпуска по беременности и родам исчисляется в календарных днях, в счет этого отпуска засчитываются не только рабочие дни, но также выходные и праздничные дни. Послеродовой отпуск исчисляется со дня родов, считая и день родов (п. 66 Положения, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г.).

§ 3. Порядок предоставления послеродового отпуска при патологических родах определяется Инструкцией Министерства здравоохранения СССР от 2 сентября 1963 г.

§ 4. Отпуск по беременности и родам предоставляется на основании больничного листка, выданного соответствующим медицинским учреждением (п. 64 Положения, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г., в ред. 17 августа 1973 г.).

Больничный листок по беременности и родам выдается врачами консультаций для беременных, а где их нет — акушерами-гинекологами общих лечебных учреждений. При отсутствии таких специалистов больничный листок выдается врачом, ведущим общий прием (п. 18 Инструкции, утв. СНК СССР 14 августа 1937 г., в ред. пост. ВЦСПС от 4 марта 1966 г. — сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 107).

§ 5. О пособиях по социальному страхованию за время отпуска по беременности и родам см. комментарии к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 61—67.

§ 6. При выдаче больничных листков по беременности иногда вследствие неточности в определении предполагаемого дня родов или по другим причинам больничный листок выдается не за 56 дней до действительного дня родов, а несколько раньше или позже. Таким образом, фактическая продолжительность отпуска оказывается больше или меньше 56 дней.

В законодательстве по социальному страхованию установлено, что если со дня освобождения от работы по беременности до дня родов прошло больше или меньше установленного числа дней дородового отпуска, то пособие выплачивается за все дни, фактически проведенные в дородовом отпуске (п. 66 Положения, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г.). Послеродовой отпуск и в этих случаях исчисляется со дня родов, включая и день родов (см. выше, § 2).

Таким образом, превышение или, напротив, недоиспользование дородового отпуска не влияет на продолжительность послеродового отпуска, который предоставляется на 56 календарных дней со дня родов, а в случае ненормальных родов или рождения двойни и более — на 70 календарных дней со дня родов.

§ 7. Отпуск по беременности и родам засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, и в частности в стаж, дающий право на ежегодный отпуск (см. комментарий к ст. 72 КЗоТ, § 1).

§ 8. В течение отпуска по беременности и родам за женщинами сохраняется ряд льгот, которыми они пользовались ранее:

а) время отпуска по беременности и родам включается в стаж, дающий право на получение дополнительного отпуска по вредности условий труда (см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 3); это время,

естественно, включается и в стаж для получения дополнительного 3-дневного отпуска за непрерывную работу на предприятии (об этих отпусках см. комментарий к ст. 68 КЗоТ, § 13);

б) женщинам, занятым до наступления отпуска по беременности и родам на работах, дающих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания; это питание выдается и за все время отпуска по беременности и родам, если женщина в период отпуска по беременности и родам не может получать лечебно-профилактическое питание в виде горячих завтраков, то разрешается в порядке исключения по справке врачебной комиссии выдавать ей питание продуктами (см. комментарий к ст. 151 КЗоТ, § 15—16).

Что касается бесплатной выдачи молока, то оно вообще не выдается рабочим и служащим в дни отсутствия на предприятии независимо от причин отсутствия (см. комментарий к ст. 151 КЗоТ, § 8).

§ 9. При выкидыше, наступившем по истечении 196 дней беременности, больничный листок выдается так же, как при родах, т. е. на 56 (или 70) календарных дней. Это вытекает из имеющегося в законодательстве по социальному страхованию правила о том, что при выкидыше, наступившем по истечении 196 дней беременности, пособие по родам выплачивается на общем основании (п. 68 Положения, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г.).

§ 10. В связи с операцией аборта больничные листки выдаются с первого дня нетрудоспособности женщинам — работницам и служащим, заработок которых не превышает 60 руб. в месяц, а при операции аборта по медицинским показаниям или при самопроизвольном аборте — независимо от заработка. В остальных случаях больничные листки в связи с абортом выдаются начиная с 11-го дня нетрудоспособности.

Больничный листок по аборту выдается врачом, производившим аборт, с утверждения главного врача, на срок, определяемый в зависимости от состояния здоровья женщины. Справка о заработке женщины для представления в лечебно-профилактическое учреждение выдается администрацией предприятия по месту ее работы за подписью руководителя и бухгалтера (п. 19 Инструкции, утв. СНК СССР 14 августа 1937 г., в ред. пост. ВЦСПС от 22 декабря 1961 г. — сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 107).

Если больничный листок в связи с операцией аборта выдается начиная с 11-го дня нетрудоспособности, то на первые 10 дней нетрудоспособности администрация предприятий предоставляет женщинам отпуск без сохранения заработной платы — по справкам лечебно-профилактических учреждений (см. К. Батыгин, М. Лирцман, И Трефилов, Пособия по государственному социальному страхованию, 1972, стр. 192). Сюда, как видно из вышеизложенного, относятся случаи, когда операция аборта произведена не по медицинским показаниям женщине, заработок которой превышает 60 руб. в месяц.

О пособиях по социальному страхованию в связи с абортом см. комментарии к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 64.

Статья 166 КЗоТ РСФСР. Присоединение к отпуску по беременности и родам ежегодного отпуска

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный

отпуск независимо от стажа работы на данном предприятии, в учреждении, организации.

§ 1. Статья 166 КЗоТ отражает содержание ч. 2 ст. 6 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1944 г. № 37), где говорится: «Обязать руководителей предприятий и учреждений предоставлять беременным женщинам очередной отпуск, приурочивая его к отпуску по беременности и родам».

§ 2. В соответствии со ст. 166 КЗоТ администрация предприятий обязана предоставить женщине, по ее заявлению, ежегодный отпуск перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него независимо от того, проработала она на данном предприятии 11 месяцев (дающих право на очередной отпуск) или не проработала. Об этом говорится также в ст. 71 КЗоТ РСФСР.

§ 3. Даже при отсутствии 11-месячного стажа работы ежегодный отпуск беременной женщине должен быть предоставлен в полном размере, а не пропорционально проработанному времени. В этом случае отпуск предоставляется авансом за первый год работы, в счет которого включается также и отпуск по беременности и родам (п. 3 ст. 72 КЗоТ РСФСР).

§ 4. Если женщина не использовала отпуск за истекший рабочий год, а отпуск по беременности и родам охватывает часть следующего года работы, то по ее просьбе к отпуску по беременности и родам должны быть присоединены оба отпуска — за прошлый и за текущий рабочие годы (Р. З. Лившиц, Отпуска рабочих и служащих в СССР, Госюриздат, 1962, стр. 46).

§ 5. В случае предоставления перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него очередного отпуска авансом администрация обязана предоставить женщине авансом также и дополнительный отпуск, полагающийся ей по вредности условий труда или по иным основаниям, указанным в ст. 34 Основ и ст. 68 КЗоТ РСФСР.

Статья 167 КЗоТ РСФСР. Дополнительный отпуск без сохранения заработка матерям, имеющим детей в возрасте до одного года

Кроме отпуска по беременности и родам женщине, по ее заявлению, предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года. За время отпуска сохраняется место работы (должность).

Этот отпуск может быть использован полностью или по частям в любое время до достижения ребенком возраста одного года.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы засчитывается в общий и непрерывный стаж работы, а также в стаж работы по специальности.

В стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы не засчитывается.

§ 1. Данная статья воспроизводит ч. 2 ст. 71 Основ со значительными дополнениями, в которых предусматриваются в отношении дополнительного отпуска без сохранения заработка:

а) сохранение за время отпуска места работы (должности);
б) порядок и время использования отпуска;
в) порядок зачета отпуска в стаж работы.

§ 2. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по заявлению женщины может быть предоставлен как после отпуска по беременности и родам, так и после ежегодного отпуска, если последний был предоставлен непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам (ст. 166 КЗоТ РСФСР).

В случае, когда женщина, имеющая право на получение ежегодного отпуска, не использует его непосредственно после окончания отпуска по беременности и родам, ежегодный отпуск, по ее заявлению, должен быть предоставлен ей после окончания дополнительного отпуска без сохранения заработной платы.

§ 3. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы по заявлению женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1 года, является не только правом, но и обязанностью администрации. В соответствии с этим было, например, отменено по протесту прокурора Октябрьского района Ростовской области распоряжение директора совхоза «Комсомолец» об отказе доярке совхоза в предоставлении дополнительного отпуска без сохранения заработной платы после окончания отпуска по беременности и родам («Социалистическая законность» 1967 г. № 9, стр. 84).

§ 4. Женщина имеет право вернуться на работу и до истечения срока, на который оформлен отпуск без сохранения заработной платы.

§ 5. Время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, имеющим грудных детей, засчитывается как в общий, так и непрерывный стаж и в стаж работы по специальности, в том числе: при назначении пособий по государственному социальному страхованию; при назначении государственных пенсий, включая пенсии на льготных условиях и в льготных размерах; при выплате единовременного вознаграждения или надбавок к заработной плате за выслугу лет; при установлении окладов (ставок) работникам просвещения, здравоохранения, библиотечным работникам и некоторым другим специалистам, которым оклады (ставки) определяются с учетом стажа работы; при предоставлении льгот лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (п. 2 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 30 марта 1970 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 6).

§ 6. Как указано в ч. 4 ст. 167 КЗоТ РСФСР и в п. 3 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 30 марта 1970 г., в стаж работы, дающий право на последующие ежегодные отпуска, время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, имеющим грудных детей, не засчитывается. Иначе говоря, рабочий год женщины, за который исчисляется очередной отпуск, «смещается» на время, равное продолжительности использованного ею отпуска без сохранения заработка.

Например, если женщина поступила на работу 20 июня какого-либо года, а после окончания отпуска по беременности и родам и последующего ежегодного отпуска использовала 6-месячный отпуск без сохранения заработка, то в дальнейшем ее рабочий год, за который предоставляется ежегодный очередной отпуск, будет считаться не с 20 июня до 20 июня, а с 20 декабря до 20 декабря. Разумеется,

это не лишает женщину (поскольку она работает на данном предприятии не первый год) права пользоваться полным (а не пропорциональным) очередным отпуском в любое время года авансом согласно установленному графику отпусков (ст. 71 КЗоТ РСФСР).

§ 7. При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска и выплаты (в случае увольнения) компенсации за неиспользованный отпуск период отпуска без сохранения заработной платы исключается из числа учитываемых 12 месяцев и средний заработок подсчитывается за проработанные месяцы (п. 3 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 30 марта 1970 г.).

§ 8. Запись о предоставлении женщинам, имеющим грудных детей, дополнительного отпуска без сохранения заработной платы в трудовой книжке не производится (п. 4 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 30 марта 1970 г.). Лишь в личной карточке работницы в отделе кадров предприятия или учреждения делается отметка об этом с целью пересчета начала рабочего года при предоставлении последующих ежегодных отпусков.

§ 9. Если в период дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставленного женщине для ухода за грудным ребенком, у нее возникает право на получение оплачиваемого отпуска в связи с обучением в учебном заведении, то по желанию женщины отпуск без сохранения заработка прерывается и ей предоставляется оплачиваемый учебный отпуск. После его окончания женщина вправе получить прерванный ранее отпуск без сохранения заработка — на время, оставшееся до достижения ребенком возраста 1 года, без продления за счет времени учебного отпуска («Труд» 12 марта 1971 г.).

§ 10. Если женщина в связи с рождением ребенка желает оставить работу, то она должна быть уволена без предоставления ей дополнительного отпуска. Действующее законодательство не предусматривает для этих случаев возможности предоставления дополнительного отпуска в натуре «с последующим увольнением».

§ 11. При расторжении трудового договора беременными женщинами и матерями, имеющими детей в возрасте до одного года, сохраняется непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста 1 года (п. 5 Правил, утв. Советом Министров СССР 13 апреля 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 10, ст. 51; см. комментарии к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 97).

§ 12. Женщины — члены профсоюза, временно прекратившие работу в связи с воспитанием детей, сохраняют право состоять в рядах профсоюза в течение 1 года и пользуются культурно-бытовым обслуживанием наравне со всеми членами профсоюза. При возвращении их на работу прежний стаж профсоюзного членства сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе (§ 8 Устава профессиональных союзов СССР, утв. XIII съездом профсоюзов СССР 1 ноября 1963 г., с изменениями, внесенными XIV и XV съездами профсоюзов СССР, — «Материалы XV съезда профессиональных союзов СССР», Профиздат, 1972, стр. 152).

§ 13. Член кассы взаимопомощи — женщина, временно прекратившая работу в связи с воспитанием детей, сохраняет право состоять членом кассы взаимопомощи до снятия ее с профсоюзного учета (п. 6 Типового устава кассы взаимопомощи при комитете профсоюза,

утв. ВЦСПС 23 ноября 1973 г.,— «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь», 1973).

Статья 168 КЗоТ РСФСР. Отпуска женщинам, усыновившим новорожденных детей

Женщинам, усыновившим новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск за период со дня усыновления и до истечения пятидесяти шести дней со дня рождения ребенка с выплатой им за этот период пособия по государственному социальному страхованию.

По заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года (статья 167).

§ 1. В ст. 200 КЗоТ Литовской ССР предусмотрено, что непосредственно после отпуска, предоставленного на срок со дня усыновления и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка, «женщине, по ее заявлению, предоставляется ежегодный отпуск, независимо от стажа работы на данном предприятии, в учреждении, организации».

В ст. 193 КЗоТ Армянской ССР предусмотрено, что «по заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста одного года».

§ 2. В ст. 168 КЗоТ РСФСР предусматриваются для женщин, усыновивших новорожденных детей непосредственно из родильного дома, те же льготы, которые в общесоюзном законодательстве предусмотрены в пост. Совета Министров СССР от 18 февраля 1966 г. (СП СССР 1966 г. № 4, ст. 41), в п. 1 пост. Совета Министров СССР от 12 августа 1970 г. и в п. 39 Положения, утв. этим пост. (СП СССР 1970 г. № 15, ст. 123).

§ 3. Женщинам — работницам и служащим, усыновившим в установленном порядке новорожденных детей непосредственно из родильного дома, отпуск с выплатой пособия по государственному социальному страхованию предоставляется на основании больничного листка, выданного врачом родильного дома по представлении документа об усыновлении (п. 64 Положения, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г., в ред. 17 августа 1973 г. и п. 18 Инструкции, утв. СНК СССР 14 августа 1937 г., в ред. пост. ВЦСПС от 4 марта 1966 г. — сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 107).

В других случаях усыновления (не непосредственно из родильного дома, а, например, из дома ребенка) больничный листок не выдается и пособие по социальному страхованию не выплачивается («Экономическая газета» № 10, март 1971 г., стр. 16).

§ 4. Если женщина усыновила непосредственно из родильного дома двух детей до истечения 56 дней со дня рождения, то на практике применительно к ст. 71 Основ и ст. 165 КЗоТ отпуск предоставляется до истечения 70 дней со дня их рождения.

§ 5. Как указано в ст. 168 КЗоТ, по заявлению женщины, усыновившей новорожденного ребенка непосредственно из родильного дома, ей предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до достижения ребенком возраста 1 года.

На практике такой дополнительный отпуск предоставляется также и женщинам, усыновившим новорожденных детей из других учреждений (больницы, института педиатрии, дома ребенка и др.).

§ 6. При расторжении трудового договора женщинами, имеющими детей в возрасте до 1 года, усыновленных непосредственно из родильного дома, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста 1 года (п. 5 Правил, утв. Советом Министров СССР 13 апреля 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 10, ст. 51; см. комментарии к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 97).

Статья 72 Основ. Перерывы для кормления ребенка

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Статья 169 КЗоТ РСФСР. Перерывы для кормления ребенка

Матерям, кормящим грудью, и женщинам, имеющим детей в возрасте до одного года, предоставляются помимо общего перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка.

Эти перерывы предоставляются не реже чем через три часа, продолжительностью не менее тридцати минут каждый. При наличии двух или более детей в возрасте до одного года продолжительность перерыва устанавливается не менее часа.

Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются по среднему заработку.

Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются администрацией совместно с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза с учетом пожеланий матери.

§ 1. Статья 169 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 72 Основ с различными дополнениями.

§ 2. В КЗоТ Узбекской ССР (ст. 195), Литовской ССР (ст. 202) и Латвийской ССР (ст. 177) установлено, что по желанию матери перерывы для кормления ребенка могут быть объединены, присоединены к обеденному перерыву или перенесены на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. В ст. 177 КЗоТ Таджикской ССР установлено: «По желанию матери перерывы для кормления ребенка могут быть соединены, присоединены к обеденному перерыву или перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены), с соответствующим его (ее) сокращением, если это, согласно врачебному заключению, не вредит здоровью женщины и ребенка». В ст. 175 КЗоТ Эстонской ССР предусмотрено, что «по желанию матери перерыв для кормления ребенка присоединяется к общему перерыву для отдыха и питания или

рабочий день сокращается на время, соответствующее перерывам для кормления ребенка».

В КЗоТ Узбекской ССР (ст. 195) и Таджикской ССР (ст. 177) установлено, что при наличии двух и более детей в возрасте до 1 года продолжительность перерыва «соответственно увеличивается».

По ст. 202 КЗоТ Литовской ССР порядок предоставления перерывов для кормления ребенка устанавливается администрацией совместно с фабзавместкомом «по согласованию с женщиной».

В КЗоТ Азербайджанской ССР выделена специальная ст. 187 «Продолжительность периода предоставления перерывов для кормления ребенка», где установлено:

«Перерывы для кормления ребенка предоставляются матери в течение всего периода фактического кормления ребенка грудью.

В необходимых случаях факт кормления ребенка грудью может быть удостоверен лечебно-профилактическим учреждением, имеющим право выдачи листков нетрудоспособности для предоставления отпусков по беременности и родам, или детской поликлиникой.

При искусственном вскармливании ребенка перерывы на кормление должны предоставляться матерям до достижения ребенком одного года».

§ 3. Перерывы для кормления ребенка предоставляются как матерям, кормящим грудью, так и женщинам, имеющим детей в возрасте до 1 года, при их искусственном вскармливании.

§ 4. Продолжительность перерыва на кормление ребенка обычно составляет 30 минут.

Однако с учетом расстояния от места работы матери до места кормления ребенка (дома или в яслях), а также фактической продолжительности кормления, которая иногда зависит от состояния здоровья ребенка, получасовой перерыв может оказаться недостаточным. В этом случае администрация предприятия совместно с фабзавместкомом вправе установить для той или иной работницы более длительный перерыв на кормление ребенка.

§ 5. Перерывы на кормление ребенка предоставляются не реже чем через каждые 3 часа. В счет этого времени включаются не только проработанное время, но и перерывы: обеденный и на кормление ребенка. Таким образом, второй перерыв на кормление ребенка должен предоставляться не позднее чем через 3 часа после начала первого перерыва на кормление. Соответственно этому при 8-часовой рабочей смене и при 7-часовом рабочем дне, а также при 6-часовом рабочем дне с обеденным перерывом предоставляются два перерыва на кормление ребенка. При 6-часовом рабочем дне без обеденного перерыва предоставляется через 3 часа работы один перерыв на кормление ребенка, поскольку через следующие 3 часа (включая перерыв) рабочий день уже заканчивается.

Если в отдельных случаях по состоянию здоровья ребенка требуется кормить чаще, чем через каждые 3 часа, то согласно существующей практике в соответствии с врачебным заключением должны предоставляться дополнительные перерывы на кормление ребенка.

§ 6. Иногда (например, при отдаленности места работы от места жительства) женщина фактически не имеет возможности использовать предоставляемый перерыв для того, чтобы накормить ребенка. Идя навстречу интересам матери и ребенка, практика допуска-

ет, во-первых, присоединение перерыва для кормления ребенка к обеденному перерыву; во-вторых, объединение двух перерывов на кормление ребенка и перенесение их в суммированном размере на конец рабочего дня, т. е. более раннее окончание работы.

Разумеется, все это допускается только с согласия матери и при отсутствии медицинских противопоказаний.

О соответствующих статьях КЗоТ Узбекской, Литовской, Латвийской, Таджикской и Эстонской ССР см. выше, § 2.

§ 7. О продолжительности периода кормления ребенка грудью и о документе, которым может удостоверяться факт кормления, см. комментарий к ст. 162 КЗоТ, § 5.

§ 8. Средний заработок, по которому оплачиваются перерывы для кормления ребенка, определяется из расчета последних двух месяцев работы в соответствии с п. 56 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве, утв. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и ЦСУ СССР 27 апреля 1973 г. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1973 г. № 10; комментарий к ст. 111 КЗоТ, § 3—9).

§ 9. О случаях, когда работа не допускает отлучек женщины в рабочее время для кормления ребенка и вследствие этого женщина переводится на другую работу с сохранением прежнего заработка, см. ст. 70 Основ, ст. 164 КЗоТ и комментарий к ней, § 8.

Статья 73 Основ. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

Запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью или кормлением ребенка.

Увольнение беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года, по инициативе администрации не допускается, кроме случаев полной ликвидации учреждения, предприятия, организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

Статья 170 КЗоТ РСФСР. Гарантии при приеме на работу и запрещение увольнения беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до одного года

§ 1. Статья 170 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 73 Основ.

§ 2. Статья 203 КЗоТ Литовской ССР в чч. 1 и 2 воспроизводит соответственно чч. 1 и 2 ст. 73 Основ, а в ч. 3 устанавливает: «Обязательное трудоустройство женщин, предусмотренное частью второй настоящей статьи, возлагается на министерство, ведомство, которому подчинено ликвидируемое учреждение, предприятие, организация, и исполнительные комитеты районных (городских) Советов депутатов трудящихся. Трудоустройство уволенных женщин должно быть осуществлено в двухнедельный срок со дня увольнения».

§ 3. Согласно ст. 139 УК РСФСР отказ в приеме на работу или увольнение с работы женщины по мотивам ее беременности, а равно

отказ в приеме на работу или увольнение с работы матери, кормящей грудью, по этим мотивам наказывается исправительными работами на срок до одного года или увольнением от должности.

§ 4. При направлении на работу молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения, женщинам в случае беременности или при наличии ребенка в возрасте до 1 года работа предоставляется по месту постоянного жительства семьи (мужа, родителей) (п. 15 Положения, утв. приказом министра высшего и среднего специального образования СССР от 18 марта 1968 г. № 220, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 6).

Таким же правом пользуются оканчивающие аспирантуру женщины в случае беременности и женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года (п. 14 Положения, утв. Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике 20 февраля 1970 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 5).

§ 5. Согласно ст. 73 Основ и ст. 170 КЗоТ увольнение беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, не допускается, если инициатива увольнения исходит от администрации, т. е. в случаях, предусмотренных в ст. ст. 17 и 106 (п. 4) Основ и ст. ст. 33 и 254 (пп. 1—3) КЗоТ, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

При полной ликвидации предприятия администрация принимает меры к трудоустройству женщины либо в другом предприятии той же системы, либо через местные органы по использованию трудовых ресурсов — в другой системе.

§ 6. Поскольку запрещение увольнения, предусмотренное в ст. 73 Основ и ст. 170 КЗоТ, относится к случаям увольнения по инициативе администрации (см. предыдущий параграф комментария), это запрещение не касается, в частности, случаев прекращения трудового договора вследствие истечения срока договора (в том числе и по окончании сезонной или временной работы) (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 7 сентября 1972 г. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 5, стр. 10).

§ 7. При проведении аттестации работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов беременные женщины и одинокие женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года, в очередную аттестацию не включаются (п. 5 Положения, утв. Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Госстроем СССР 5 мая 1969 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 7). Таким образом, срок аттестации соответственно отодвигается.

На практике не включаются в список работников, подлежащих очередной аттестации, все (а не только одинокие) женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года.

§ 8. При проведении аттестации руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 1 года, в очередную аттестацию не включаются

(п. 4 Положения, утв. Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы 5 октября 1973 г.,— «Бюллетень» Госкомтруда 1974 г. № 10).

§ 9. При переизбрании на новый срок лиц из числа профессорско-преподавательского состава вузов включение в график переизбрания беременных женщин, матерей, кормящих грудью, и женщин, имеющих детей в возрасте до 1 года, не допускается (п. 32 Положения, утв. приказом министра высшего и среднего специального образования СССР от 15 мая 1973 г. № 435, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1973 г. № 7).

§ 10. О продолжительности периода кормления ребенка грудью и о документе, которым может удостоверяться факт кормления, см. комментарий к ст. 162 КЗоТ, § 5.

Статья 171 КЗоТ РСФСР. Выдача беременным женщинам путевок в санатории и дома отдыха и оказание им материальной помощи

Администрация предприятий, организаций по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в случае необходимости может выдавать беременным женщинам путевки в санатории и дома отдыха бесплатно или на льготных условиях, а также оказывать им материальную помощь.

В п. 10 постановления Совета Министров СССР от 13 октября 1956 г. (СП СССР 1957 г. № 2, ст. 7) директорам предприятий было рекомендовано выдавать материально нуждающимся беременным женщинам бесплатно путевки в санатории и дома отдыха за счет фонда предприятий для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства.

В настоящее время путевки в санатории и дома отдыха могут выдаваться по совместному решению администрации и профсоюзного комитета предприятия за счет фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства (подпункт «г» п. 38 Основных положений об образовании и расходовании фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства на 1971—1975 гг., утв. 23 мая 1972 г. Госкомтрудом, Министерством финансов СССР и Госпланом СССР, — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 8).

Статья 172 КЗоТ РСФСР. Обслуживание женщин на предприятиях, в организациях с широким применением женского труда

На предприятиях, в организациях с широким применением женского труда организуются детские ясли и сады, комнаты для кормления грудных детей, а также комнаты личной гигиены женщин.

§ 1. В ст. 11 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1944 г. № 37) Совнаркому СССР было поручено, в частности: а) предусмотреть обязательную организацию на предприятиях и в учреждениях с мас-

совым применением женского труда детских яслей, детских садов, комнат для кормления грудных детей и комнат личной гигиены женщин; б) обязать наркоматы в проектах промышленного строительства предусматривать строительство детских учреждений (ясли, детсады, комнаты матери и ребенка), рассчитанных на полный охват нуждающихся в обслуживании детей работниц и служащих данного предприятия.

В соответствии с этим Указом было издано постановление СНК СССР от 10 ноября 1944 г. «О мероприятиях по расширению сети детских учреждений и улучшению медицинского и бытового обслуживания женщин и детей» (пп. 1 и 13 этого пост. см. в сб. «Охрана здоровья и права женщин в СССР», М., 1947, стр. 205 и 254—255).

§ 2. В настоящее время требования, которым при проектировании новых и реконструируемых вспомогательных зданий и помещений промышленных предприятий должны удовлетворять помещения для кормления грудных детей и помещения для личной гигиены женщин, определяются нормами, утв. Госстроем СССР 9 июля 1968 г. («Вспомогательные здания и помещения промышленных предприятий. Нормы проектирования» — сб. «Охрана труда», Профиздат, 1971, стр. 399—400).

ГЛАВА IX ОСНОВ. ТРУД МОЛОДЕЖИ
ГЛАВА XII КЗоТ РСФСР. ТРУД МОЛОДЕЖИ

Статья 74 Основ. Возраст, с которого допускается прием на работу

Не допускается прием на работу лиц моложе шестнадцати лет.
В исключительных случаях, по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, могут приниматься на работу лица, достигшие пятнадцати лет.

Статья 173 КЗоТ РСФСР. Возраст, с которого допускается прием на работу

(Статья воспроизводит ст. 74 Основ.)

§ 1. В КЗоТ УССР помимо ст. 188 «Возраст, с которого допускается прием на работу» имеется ст. 189 «Учет рабочих и служащих, не достигших восемнадцати лет», в которой говорится:

«На каждом предприятии, в учреждении, организации должен вестись специальный учет рабочих и служащих, не достигших восемнадцати лет, с указанием даты их рождения».

В этом же КЗоТ в ст. 200 «Участие комсомольских организаций в рассмотрении вопросов труда и быта молодежи» предусматривается:

«Фабричный, заводской, местный комитет профсоюза и администрация предприятия, учреждения, организации рассматривают вопросы премирования молодых рабочих и служащих, распределения для них жилья и мест в общежитиях, охраны труда подростков, увольнения молодежи, использования средств на развитие культурно-массовой и спортивной работы с участием представителя комитета комсомола соответствующего предприятия, учреждения, организации».

Такая же по своему содержанию ст. 186 «Участие комсомольских организаций в рассмотрении вопросов труда и быта молодежи» имеется в КЗоТ БССР.

§ 2. В ч. 1 ст. 173 КЗоТ РСФСР содержится указание на то, что не допускается прием на работу лиц моложе 16 лет. Это означает, что трудовая правосубъектность, т. е. способность (возможность) лица быть субъектом конкретных социалистических трудовых правоотношений, по общему правилу, наступает с 16 лет. По достижении этого возраста подростки приобретают возможность самостоятельно распоряжаться своими правами, принимать на себя обязанности и нести ответственность за свои действия и поступки по трудовому правоотношению.

Предусмотренный ч. 1 ст. 173 КЗоТ РСФСР минимальный возраст является важной гарантией охраны здоровья подрастающего поколения, осуществления задач по всеобщему среднему образованию молодежи и, следовательно, обеспечения более благоприятных условий для ее всестороннего развития.

§ 3. Пределы, границы проявления этой способности (возможности) в конкретных социалистических трудовых правоотношениях их субъектами из числа несовершеннолетних (равно, как и всей молодежи) определяются совокупностью норм настоящей главы в сочетании с другими нормами КЗоТ РСФСР, а также содержащимися в коллективных договорах предприятий, строек и других организаций.

В них и прежде всего в разд. «Воспитание и обучение молодежи» предусматриваются обязательства администрации и ФЗМК о правильном трудовом использовании молодых рабочих и подростков, улучшении техники безопасности и промсанитарии, профессионально-технического обучения, культурно-бытового обслуживания и оздоровительной работы, развития физкультуры, спорта и туризма среди подростков. Совместно с нормами КЗоТ РСФСР нормы коллективных договоров всесторонне регламентируют правовое положение молодежи в процессе трудовой деятельности в общественном производстве, надежно защищают ее права и интересы.

§ 4. Устанавливая общее правило, исключающее прием на работу лиц моложе 16 лет, ст. 173 КЗоТ РСФСР вместе с тем в ч. 2 допускает в исключительных случаях, по согласованию с фабзавместкомом профсоюза, прием на работу лиц, достигших 15 лет.

Однако, считаясь с психофизиологическими особенностями переходного периода подростков в возрасте от 15 до 16 лет и первостепенной важностью для них продолжения образования, ч. 2 ст. 173 КЗоТ РСФСР предусматривает поэтому такую исключительно важную специальную меру, как необходимость согласования администрацией приема их на работу с фабзавместкомом профсоюза.

§ 5. При приеме на работу 15-летнего подростка фабзавместком в каждом отдельном случае выясняет, во-первых, причины, по которым подросток оставил общеобразовательное или профессионально-техническое учебное заведение, и его семейно-бытовые условия; во-вторых, на какую работу принимается подросток и не входит ли она в Список работ, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, не связана ли она с поднятием и передвижением тяжестей сверх установленных норм; в-третьих, соответствует ли избранная подростком работа состоянию его здоровья, трудовой рекомендации врачей и его личным интересам, склонностям и задаткам; в-четвертых, какая форма производственного обучения и продолжения образования будет наиболее целесообразна для подготовки подростка к самостоятельной работе, развития и совершенствования его способностей.

§ 6. В решении вопроса о приеме на работу 15-летнего подростка фабзавместком не связан какими-либо предварительными условиями.

Фабзавместком может дать свое согласие на прием несовершеннолетнего, но может и отказать в этом, если придет к выводу, что он по своим психофизиологическим или иным данным не подготовлен к систематическому труду на данном предприятии.

Отказ фабзавместкома в подобных случаях не исключает, разумеется, возможности устройства подростка на работу на другое предприятие, в другое учреждение и организацию, поскольку такое решение не влияет на содержание его трудовой правосубъектности.

§ 7. Несовершеннолетние в возрасте 15—16 лет обладают трудовой правосубъектностью, одинаковой по своему содержанию с трудовой правосубъектностью лиц, достигших трудового или гражданского совершеннолетия. Поэтому участие фабзавместкома в приеме на работу таких несовершеннолетних нельзя истолковывать как специальное дополнительное условие признания их трудовой правосубъектности.

Согласие фабзавместкома на прием 15-летнего подростка на работу выступает как необходимый элемент юридического состава, заключаемого им с конкретным предприятием трудового правоотношения. Выражая свое согласие на прием подростка на работу, фабзавместком тем самым признает его способным к систематическому труду в условиях данного предприятия и берет на себя в связи с этим обязанности по контролю за строгим соблюдением со стороны администрации условий, направленных на максимально благоприятное формирование физических и духовных сил и способностей несовершеннолетнего в процессе его систематического труда.

§ 8. ВЦСПС предложил профсоюзным организациям и их органам (в том числе и фабзавместкомам) требовать от руководителей цехов и производственных участков детального ознакомления вновь поступающих молодых рабочих с правилами внутреннего трудового распорядка, проведения тщательного инструктажа по технике безопасности, допускать подростков к самостоятельной работе только после освоения ими безопасных приемов труда и обеспечения предохранительными приспособлениями, спецодеждой и спецобувью по установленным нормам (п. 2 пост. Президиума ВЦСПС от 30 ноября 1962 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1962 г.»).

При поступлении подростков на предприятие рекомендуется направлять их на работу, как правило, в коллективы передовых цехов и бригад, окружать заботой и вниманием, помогать в выборе профессии, в обеспечении рабочими местами, овладении профессией.

Особое внимание должно быть уделено идейно-политическому воспитанию подростков, формированию у них чувства рабочей чести, уважения к своему предприятию, долга перед коллективом и обществом (см. п. 1 пост Президиума ВЦСПС и Бюро ЦК ВЛКСМ от 24 ноября 1965 г. «О работе профсоюзных и комсомольских организаций по созданию необходимых производственных и бытовых условий молодым рабочим, впервые поступившим на производство» — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1965 г.»).

Статья 174 КЗоТ РСФСР. Права несовершеннолетних в трудовых правоотношениях

Несовершеннолетние (лица, не достигшие восемнадцати лет) в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда пользуются льготами, установленными Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, настоящим Кодексом и другими актами трудового законодательства.

§ 1. Аналогичная статья содержится в КЗоТ всех других союзных республик. Однако в некоторых из них, например в КЗоТ УССР,

наряду с этим имеется ст. 199 «Расторжение трудового договора с несовершеннолетним по требованию его родителей или других лиц», которая предусматривает:

«Родители, усыновители и попечитель несовершеннолетнего, а также государственные органы, общественные организации и должностные лица, на которых возложен надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, имеют право требовать расторжения трудового договора с несовершеннолетним, в том числе и срочного, если продолжение его действия угрожает здоровью несовершеннолетнего или нарушает его законные интересы».

§ 2. Согласно гражданскому законодательству несовершеннолетние в возрасте от 15 до 18 лет признаются частично или ограниченно дееспособными.

Способность гражданина своими действиями приобретать гражданские права и создавать для себя гражданские обязанности (гражданская дееспособность) возникает в полном объеме с наступлением совершеннолетия, т. е. по достижении 18 лет.

Рассматривая несовершеннолетних в возрасте от 15 до 18 лет частично или ограниченно дееспособными, гражданское законодательство в то же время признает за ними право самостоятельно совершать мелкие бытовые сделки, распоряжаться своим заработком или стипендией, осуществлять свои авторские или изобретательские права. Однако при наличии достаточных оснований орган опеки и попечительства может по своей инициативе либо по ходатайству общественных организаций или других заинтересованных лиц ограничить или лишить несовершеннолетнего в возрасте от 15 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком или стипендией (ст. 8 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. ст. 11 и 13 ГК РСФСР).

Достаточным основанием для ограничения или лишения несовершеннолетнего в возрасте от 15 до 18 лет права самостоятельно распоряжаться своим заработком или стипендией могут служить неразумное расточительство несовершеннолетнего, употребление наркотических средств или алкогольных напитков, увлечение карточной игрой на деньги и т. д. В данном случае при решении вопроса органом опеки и попечительства по существу вовсе не требуется наступления в результате действий несовершеннолетнего тех последствий, которые предусмотрены ст. 16 ГК РСФСР.

§ 3. В отличие от гражданского (см. § 2), трудовое законодательство, в частности в ст. 174 КЗоТ РСФСР, наделяет несовершеннолетних (лиц, не достигших 18 лет) в трудовых правоотношениях равными правами с совершеннолетними.

Закрепленный в ст. 174 КЗоТ РСФСР принцип равенства несовершеннолетних означает, в частности, что они пользуются правом самостоятельно заключать трудовой договор (без согласия родителей или других законных представителей), распоряжаться своей заработной платой, обращаться за защитой своих интересов к управомоченным на то органам и т. д.

Обеспечению подлинного равенства несовершеннолетних в трудовых правоотношениях служит также содержащееся в ст. 174 КЗоТ РСФСР признание за ними права на льготы в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда, установленных для них трудовым законодательством.

Предоставление несовершеннолетним столь широкого круга льгот способствует созданию им равных со взрослыми возможностей трудиться по способностям и всесторонне развивать эти способности в процессе трудовой деятельности.

§ 4. Хотя принцип равенства несовершеннолетних в правах с совершеннолетними в ст. 174 КЗоТ РСФСР сформулирован применительно к трудовым правоотношениям, он распространяется, несомненно, и на другие смежные с ними отношения, регулируемые трудовым правом, поскольку это вызывается интересами всестороннего развития способностей молодежи, включенной в общественное производство, и в частности на отношения по ученичеству и повышению квалификации.

Статья 75. Основ. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Статья 175 КЗоТ РСФСР. Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет

Запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Список тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет, утверждается в порядке, установленном законодательством.

Запрещаются переноска и передвижение несовершеннолетними тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

§ 1. Статья 175 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 75 Основ с добавлением чч. 2 и 3 указанного выше содержания.

§ 2. В ч. 3 ст. 190 КЗоТ УССР (соответствующей ч. 2 ст. 175 КЗоТ РСФСР) говорится: «Список тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, а также предельные нормы переноски и передвижения тяжестей лицами моложе восемнадцати лет устанавливаются законодательством Союза ССР и в определенных им пределах законодательством Украинской ССР».

В КЗоТ Литовской ССР чч. 2 и 3 ст. 206 «Работы, на которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» даны в следующей редакции:

«Запрещается также привлекать лиц моложе восемнадцати лет к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

Перечень запрещенных работ и нормы переноски и передвижения тяжестей устанавливаются специальными постановлениями».

§ 3. Опираясь на достижения научно-технического прогресса, Советское государство последовательно осуществляет всемерное оздоровление условий труда наших людей, добивается ликвидации тяжелого физического и всякого неквалифицированного труда.

Однако на современном этапе развития науки и техники не представляется возможным полностью отказаться от тяжелого физического и неквалифицированного труда, устранить вредное влияние производства на организм работающих. Исходя из этого, а также учитывая физиологические особенности еще не вполне окрепшего организма несовершеннолетних, ст. 175 КЗоТ РСФСР в ч. 1 запрещает применение труда лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

§ 4. Круг тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, как указывается в ч. 2 ст. 175 КЗоТ РСФСР, предусмотрен специальным Списком, утвержденным в установленном законодательством порядке.

Список производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещено применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, утвержден по согласованию с ВЦСПС пост. Госкомтруда от 29 августа 1959 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1959 г. № 6; 1963 г. № 7; 1965 г. № 3).

Применение труда лиц, не достигших 18 лет, в производствах, профессиях, специальностях и на работах, перечисленных в этом Списке, не допускается независимо от отрасли народного хозяйства (п. 2 пост. от 29 августа 1959 г.).

При прохождении производственной практики (производственного обучения) лица, не достигшие 18 лет, обучающиеся в профессионально-технических училищах, техникумах и старших классах средних школ (начиная с IX класса), могут находиться в производствах и на работах, перечисленных в Списке, не свыше 3 час. в день.

Обучение лиц, не достигших 18 лет, профессиям, специальностям и работам, предусмотренным в Списке, в системе индивидуально-бригадного ученичества не допускается (п. 3 того же постановления).

§ 5. Советам Министров союзных республик предоставлено право вносить по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС изменения и дополнения в Списки работ с вредными и тяжелыми условиями труда, к которым не допускаются подростки на предприятиях министерств и ведомств республики и исполкомов местных Советов депутатов трудящихся (п. 20 пост. Совета Министров СССР от 29 августа 1957 г.— СП СССР 1957 г. № 10, ст. 105).

Правом вносить по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС изменения и дополнения в Списки работ с вредными и тяжелыми условиями труда, к выполнению которых не допускаются подростки, пользуются также министры СССР, но лишь на предприятиях и в организациях системы министерства (п. 44 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. № 641 — СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117).

§ 6. Действующий список (см. § 4) содержит около 3 тыс. наименований специальностей и профессий, на которых не допускается применение труда подростков. Все они распределяются в Списке по двум графам.

В графе 2 Списка приводятся наименования только тех специальностей и работ, где запрещается по данной профессии применение труда несовершеннолетних. Если же в графе 2 Списка наименования

специальностей не указаны, то запрещение применять труд подростков распространяется целиком на все специальности и работы, перечисленные в графе 1.

При пользовании Списком следует иметь в виду, что в большинстве случаев речь идет не о какой-то отдельной профессии и данной специальности, а о запрещении лицам моложе 18 лет работать по этой профессии в определенных условиях с определенными вредными веществами.

В Список включены, как правило, профессии рабочих под общим наименованием (например, сталевары, аппаратчики, машинисты и т. д.). Запрещение в таких случаях распространяется и на профессии помощников, подручных, старших и младших рабочих (например, младшего сталевара, младшего аппаратчика, помощника машиниста и т. д.).

§ 7. В химическом производстве (разд. V Списка) не может быть применен труд несовершеннолетних на таких работах, в производствах, профессиях, специальностях и должностях, где взрослым рабочим в связи с вредными и тяжелыми условиями труда установлен сокращенный рабочий день или предоставляется дополнительный отпуск в размере 12 дней и более.

Если для взрослых рабочих дополнительный отпуск установлен в размере до 6 дней, вопрос о приеме несовершеннолетнего решается администрацией химического предприятия по согласованию с территориальной технической инспекцией профсоюза и санаторной инспекцией.

Производства, цеха, профессии и должности, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, указаны в Списке работ с вредными и тяжелыми условиями труда.

§ 8. Статья 175 КЗоТ РСФСР не только указывает на круг работ, тяжелых и вредных по своим условиям для здоровья молодежи, в связи с чем запрещается или ограничивается применение их труда, но в ч. 3 предусматривает запрет по переноске и передвижению несовершеннолетними тяжестей сверх установленных для них предельных норм.

§ 9. Предельные нормы переноски и передвижения тяжестей для несовершеннолетних предусмотрены постановлением НКТ РСФСР от 4 марта 1921 г. («Бюллетень трудового фронта» 1921 г. № 5), распространенным на всю территорию СССР согласно постановлению НКТ СССР и ВСНХ от 14 ноября 1923 г. («ИНКТ» 1923 г. № 11/35).

Молодые рабочие от 16 до 18 лет ни в коем случае не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске или передвижении тяжестей весом свыше 4,1 кг. Переноска и передвижение тяжестей несовершеннолетними обоего пола в пределах указанных в постановлении норм допускаются лишь в случаях, если они непосредственно связаны с выполняемой ими постоянной профессиональной работой и отнимают не более $^{1}/_{3}$ рабочего времени.

Для лиц в возрасте от 16 до 18 лет установлены следующие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей на каждого отдельного работника.

Переноска тяжестей: для юношей — 16,4 кг, для девушек—10,25 кг.

Передвижение тяжестей на вагонетках, передвигающихся по рельсам: для юношей—492 кг, для девушек — 328 кг. При передвижении вагонетки по наклонной плоскости предельный подъем (т. е. отношение максимальной высоты подъема к длине пути) не должен превышать 0,01.

Передвижение тяжестей на одноколесных тачках: для юношей — 49,2 кг, девушки до 18 лет к передвижению тяжестей на тачках вовсе не допускаются. Передвижение тяжестей на одноколесных тачках допускается лишь по катальным доскам, причем предельный подъем не должен превышать 0,02.

Передвижение тяжестей на двухколесных ручных тележках: для юношей — 114,8 кг при передвижении по ровному полу, причем предельный подъем не должен превышать 0,02, и 57,4 кг при передвижении по неровной почве или мостовой при предельном подъеме не более 0,01; девушки до 18 лет к передвижению тяжестей на двухколесных ручных тележках не допускаются.

Передвижение тяжестей на трех- и четырехколесных тележках: для юношей — 82 кг, для девушек — 57,4 кг. При этом передвижение тяжестей на трех- и четырехколесных тележках несовершеннолетними допускается лишь по ровному полу — асфальтовому, деревянному, плиточному и т. д.— при предельном подъеме не более 0,02.

Все весовые нормы включают в себя вес груза вместе с приспособлением для переноски или передвижения (вагонетка, тачка, тележка и т. п.).

Лица в возрасте от 15 до 16 лет допускаются к переноске и передвижению тяжестей лишь в исключительных случаях, причем предельные нормы груза установлены для них в два раза меньше соответствующих норм для подростков в возрасте от 16 до 18 лет. Кроме того, они не должны назначаться на работы, связанные только с переноской тяжестей свыше 2 кг, а также с передвижением тяжестей на одноколесных тачках и двухколесных ручных тачках.

В Списке производств, профессий, специальностей и работ, на которых запрещается применение труда лиц, не достигших 18-летнего возраста, указаны, в частности, следующие профессии: грузчики, перевозчики, откатчики, подкатчики и каталки вагонеток и других средств транспорта (разд. XXX). Сопоставляя этот раздел Списка с приведенными выше правилами о том, что несовершеннолетние не должны назначаться на работы, заключающиеся исключительно в переноске тяжестей весом свыше определенной нормы (4,1 кг — для лиц 16—18 лет и 2 кг — при возрасте от 15 до 16 лет), следует полагать: а) на работу по профессии грузчика несовершеннолетние не должны приниматься независимо от того, каков вес грузов; б) на работы, заключающиеся исключительно в переноске тяжестей весом свыше определенной нормы (4,1 или 2 кг), несовершеннолетние не должны приниматься независимо от того, будут ли они именоваться грузчиками или как-либо иначе (например, подсобными рабочими).

§ 10. В настоящее время, когда все шире вводится механизация и автоматизация производственных процессов, значительно сужается необходимость переноски тяжестей и передвижения их на тачках, тележках, вагонетках и т. п. Но если к работам по переноске и передвижению тяжестей все же привлекаются несовершеннолетние, то должны строго соблюдаться предельные нормы, предусмотренные

для них постановлением НКТ РСФСР от 4 марта 1921 г. При нарушении постановления виновные лица привлекаются к уголовной ответственности.

§ 11. Определенные ограничения в применении труда несовершеннолетних устанавливаются действующим законодательством не только в интересах охраны их жизни и здоровья, но и правильного воспитания. Именно обеспечению целей правильного воспитания служит, например, предусмотренное Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 июня 1972 г. «О мерах по усилению борьбы против пьянства и алкоголизма» запрещение принимать молодежь на работу, связанную с производством, хранением и торговлей спиртными напитками («Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 25, ст. 639).

Статья 76 Основ. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

Все лица моложе восемнадцати лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

Статья 176 КЗоТ РСФСР. Медицинские осмотры лиц моложе восемнадцати лет

(*Статья воспроизводит ст. 76 Основ.*)

§ 1. В соответствии с требованиями ст. 76 Основ и ст. 176 КЗоТ РСФСР все лица моложе 18 лет при приеме на работу обязательно проходят предварительный медицинский осмотр. Предварительные медицинские осмотры обеспечивают возможность не только выявить своевременно начальные формы заболеваний несовершеннолетних при приеме на работу, но путем правильного их трудоустройства с учетом состояния здоровья и своевременного применения профилактических мероприятий предупреждать развитие таких заболеваний.

§ 2. Поскольку организм несовершеннолетних только формируется, то возникает необходимость регулярно следить за состоянием их здоровья и в процессе применения труда. Исходя из этого, ст. 176 КЗоТ РСФСР не ограничивается требованием проверки состояния здоровья подростков в момент поступления их на работу, а указывает на то, что они ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

§ 3. Положения ст. 76 Основ и ст. 176 КЗоТ РСФСР дополняются ст. 43 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении, в которой, в частности, говорится, что производственное обучение подростков разрешается по тем профессиям, которые соответствуют их возрасту, физическому и умственному развитию и состоянию здоровья. Трудовое и производственное обучение осуществляется под систематическим медицинским надзором.

§ 4. Предварительные и ежегодные медицинские осмотры подростков проводятся медико-санитарными частями и поликлиниками при промышленных предприятиях, а при их отсутствии — территори-

альными лечебно-профилактическими учреждениями, в районе деятельности которых находятся предприятия.

Графики переосвидетельствования для работающих молодых рабочих устанавливают лечебные учреждения по согласованию с администрацией и фабзавместкомами.

§ 5. К проведению медосмотров привлекаются квалифицированные врачи-специалисты, способные определить соответствие состояния здоровья подростка характеру предполагаемой или уже выполняемой работы.

При решении вопроса о пригодности несовершеннолетнего к избранной или выполняемой им работе врачи руководствуются соответствующими перечнями медицинских противопоказаний. Если будет установлено, что работа отрицательно влияет на здоровье подростка, то он немедленно по рекомендации врачей либо освобождается от работы, либо переводится на более легкую и в отношении его принимаются лечебно-профилактические и другие меры.

§ 6. Медицинская помощь несовершеннолетним обеспечивается лечебно-профилактическими и оздоровительными учреждениями: детскими поликлиниками, диспансерами, больницами, санаториями и другими учреждениями здравоохранения (ст. 40 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 52, ст. 466).

§ 7. Контроль за соблюдением установленных условий труда подростков, а также проведением специальных мероприятий, направленных на предупреждение болезней подростков, осуществляют органы и учреждения здравоохранения совместно с органами профессионально-технического образования, органами народного образования, профсоюзными, комсомольскими и другими общественными организациями (ст. 43 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении).

Статья 78 Основ. Запрещение привлекать рабочих и служащих моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам

Запрещается привлекать рабочих и служащих моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

Статья 177 КЗоТ РСФСР. Запрещение привлекать рабочих и служащих моложе восемнадцати лет к ночным и сверхурочным работам

(*Статья воспроизводит ст. 78 Основ.*)

§ 1. КЗоТ РСФСР, устанавливая в ст. 43 для рабочих и служащих моложе 18 лет сокращенную продолжительность рабочего времени (в возрасте от 16 до 18 лет — 36 час. в неделю, а в возрасте от 15 до 16 лет — 24 часа в неделю), кроме того, в ст. 177 запрещает привлекать их к ночным и сверхурочным работам и к работам в выходные дни.

§ 2. Статья 177 КЗоТ РСФСР предусматривает три вида исключительных работ: ночные, сверхурочные и в выходные дни, к которым запрещается привлекать рабочих и служащих моложе 18 лет.

§ 3. Поскольку рабочие и служащие моложе 18 лет вообще не допускаются к выполнению ночных работ, они не должны привлекаться также и к дежурствам в ночное время.

§ 4. Ночным считается время с 10 час. вечера до 6 час. утра (ст. 48 КЗоТ).

Следовательно, для несовершеннолетнего вечерняя смена не может заканчиваться позднее 10 час. вечера.

§ 5. Статья 177 КЗоТ РСФСР запрещает применение труда рабочих и служащих моложе 18 лет не только на ночных, но и сверхурочных работах. Такое запрещение является гарантией реального сокращения рабочего времени подростков.

§ 6. В условиях шестидневной рабочей недели сверхурочным будет считаться время работы для подростков в возрасте от 15 до 16 лет сверх четырехчасового рабочего дня, а в возрасте от 16 до 18 лет — сверх шестичасового рабочего дня.

При пятидневной рабочей неделе сверхурочным будет считаться время работы для подростков в возрасте от 15 до 16 лет сверх пятичасовой продолжительности рабочей смены, а в возрасте от 16 до 18 лет — семичасовой рабочей смены.

Поскольку фактическая продолжительность рабочей недели при таком режиме у молодежи в возрасте от 16 до 18 лет составляет 35 час., то подлежащая выполнению в субботу каждой седьмой календарной недели недоработка до установленной законом 36-часовой продолжительности рабочей недели не является для них сверхурочной работой.

§ 7. Рабочие и служащие моложе 18 лет согласно ст. 177 КЗоТ РСФСР не могут привлекаться к работам в выходные дни. Это означает также, что они не должны допускаться и к дежурствам в выходные дни, равно как и в любое иное нерабочее время.

§ 8. Содержащиеся в ст. 177 КЗоТ РСФСР положения гарантируют несовершеннолетним последовательное соблюдение установленной для них продолжительности рабочего времени и времени отдыха, обеспечивают подлинную охрану их жизни и здоровья.

Эти положения в то же время способствуют созданию таких условий на производстве, наличие которых позволяет лицам моложе 18 лет продолжать свое образование, постоянно повышать свой культурно-технический уровень.

Статья 79 Основ. Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет

Ежегодные отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (статья 33) предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

Статья 178 КЗоТ РСФСР. Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет

Ежегодные отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет (часть вторая статьи 67) предоставляются в летнее время или, по их желанию, в любое другое время года.

§ 1. Статья 178 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 79 Основ с соответствующей заменой ссылок.

§ 2. В КЗоТ Узбекской ССР ст. 207 «Отпуска рабочим и служащим моложе восемнадцати лет» состоит из двух частей. В ч. 2 этой статьи сказано:

«Если рабочий год, за который предоставляется отпуск, охватывает период до и после достижения работником восемнадцати лет, продолжительность отпуска исчисляется за стаж работы до достижения восемнадцати лет — из расчета календарного месяца, а за стаж работы после достижения восемнадцати лет — на общих основаниях».

Аналогичная ст. 212 КЗоТ Литовской ССР также состоит из двух частей, в первой из которых предусмотрено: «Рабочим и служащим моложе восемнадцати лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью в один календарный месяц».

§ 3. Согласно ч. 2 ст. 67 КЗоТ РСФСР рабочим и служащим моложе 18 лет ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью в один календарный месяц.

§ 4. Порядок предоставления ежегодных отпусков рабочим и служащим моложе 18 лет регулируется ч. 1 ст. 71 КЗоТ РСФСР (см. комментарий к этой статье).

§ 5. В отличие от взрослых рабочих и служащих, которым отпуска могут предоставляться в любое время в течение года (см. ч. 2 ст. 73 КЗоТ РСФСР), работающим подросткам они в силу ст. 178 КЗоТ РСФСР, по общему правилу, предоставляются в летнее время; отпуск в другое время года им может быть предоставлен только по их желанию.

§ 6. При решении вопроса о границах «летнего времени» следует исходить из постановления Всероссийского Центрального Совета Профессиональных Союзов от 12 апреля 1921 г. «О предоставлении подросткам очередного отпуска» (СУ 1921 г. № 36, ст. 189), которым рекомендовалось предприятиям и учреждениям предоставлять возможность всем подросткам использовать очередной отпуск «в летнее время до 1 октября».

§ 7. Работающим подросткам, как и всем рабочим и служащим, отпуск предоставляется обязательно в натуре, кроме случаев увольнения (см. комментарий к ст. 75 КЗоТ).

Статья 179 КЗоТ РСФСР. Нормы выработки для молодых рабочих

Для рабочих моложе восемнадцати лет нормы выработки устанавливаются, исходя из норм выработки для взрослых рабочих пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени для лиц, не достигших восемнадцати лет.

Для молодых рабочих, поступающих на предприятие, в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, в предусмотренных законодательством случаях и размерах и на определяемые им сроки могут утверждаться пониженные нормы выработки. Эти нормы утвержда-

ются администрацией предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза.

§ 1. В КЗоТ БССР порядок установления норм выработки для молодых рабочих изложен в двух статьях: в ст. 179 «Нормы выработки для молодых рабочих» и ст. 180 «Пониженные нормы выработки для молодых рабочих». Первая по своему содержанию соответствует ч. 1, а вторая — ч. 2 ст. 179 КЗоТ РСФСР.

В КЗоТ Таджикской ССР ст. 184 «Нормы выработки для молодых рабочих» изложена следующим образом:

«Администрация предприятия и организации может в установленном порядке определять по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза для молодых рабочих, окончивших профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы или прошедших индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, пониженные нормы выработки — в размерах и на сроки в соответствии с действующим законодательством».

§ 2. Согласно ч. 1 ст. 179 КЗоТ РСФСР для рабочих моложе 18 лет нормы выработки устанавливаются исходя из норм выработки взрослых рабочих, пропорционально предусмотренной для несовершеннолетних сокращенной продолжительности рабочего времени.

Уменьшение норм выработки работающим подросткам имеет в виду обеспечить им равные со взрослыми рабочими условия труда.

§ 3. В соответствии с ч. 2 ст. 179 КЗоТ РСФСР для молодых рабочих, поступающих на предприятие по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, администрация по согласованию с фабзавместкомом может утверждать пониженные нормы выработки. Такие нормы выработки устанавливаются для молодых рабочих в определенных размерах, на определенные сроки, в определенных отраслях народного хозяйства, и в частности:

а) в промышленных предприятиях и строительных организациях, во всех отраслях народного хозяйства — рабочим в возрасте до 18 лет, окончившим общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, — пониженные нормы выработки, но не более чем на 20% в течение первых 4 месяцев с начала самостоятельной работы (п. 13 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26);

б) на предприятиях машиностроительной промышленности — молодым рабочим, окончившим профессионально-технические учебные заведения, общеобразовательные школы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве и занятым на станочных работах, — пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение первых 3 месяцев с начала самостоятельной работы и не более 20% в течение последующих 3 месяцев (пост. Совета Министров СССР от 8 февраля 1965 г.; п. 13 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26);

в) в черной металлургии — молодым рабочим-сдельщикам, окончившим профессионально-технические училища, общеобразовательные школы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве и занятым на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и в горячих цехах (кроме рабочих, для которых установлены агрегатные нормы выработки), а также молодым рабочим, окончившим профессионально-технические училища и занятым на строительстве объектов черной металлургии, — пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение первых 3 месяцев на самостоятельной работе и не более чем на 20% в течение последующих 3 месяцев (п. 28 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 июля 1967 г. — «Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам», т. 6, Политиздат, 1968, стр. 554);

г) на предприятиях промышленности строительных материалов и предприятиях стекольной и фарфоро-фаянсовой промышленности — молодым рабочим — выпускникам профессионально-технических училищ, а также молодым рабочим отдельных ведущих профессий, окончившим общеобразовательные школы с производственным обучением, краткосрочные курсы или прошедшим индивидуально-бригадное обучение непосредственно на производстве, — пониженные нормы выработки, но не более чем на 40% в течение первых 3 месяцев их самостоятельной работы и не более чем на 20% в течение последующих 3 месяцев (п. 5 пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 29 декабря 1968 г. № 1046 — «Правда» 30 декабря 1968 г.).

§ 4. Обязанность администрации утверждать в предусмотренных законодательством случаях пониженные нормы выработки для молодых рабочих, поступающих на предприятия по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве, по согласованию с фабзавместкомом профсоюза в общем виде предусмотрена Положением о правах фабзавместкома (подпункт «з» п. 12).

§ 5. Введение пониженных норм выработки для молодых рабочих имеет целью не только обеспечить им равные с другими условия труда (см. § 4), но и позволяет им в первые месяцы самостоятельной работы глубже овладеть мастерством по имеющейся специальности (профессии) и в конечном счете закрепиться в производственных коллективах.

Статья 77 Основ. Оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

Заработная плата рабочим и служащим моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы выплачивается в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Труд рабочих и служащих моложе восемнадцати лет, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке

за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с продолжительностью ежедневной работы взрослых работников.

Статья 180 КЗоТ РСФСР. Оплата труда рабочих и служащих моложе восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы

(*Статья воспроизводит ст. 77 Основ.*)

§ 1. Предусмотренное Конституцией СССР и Конституцией РСФСР общее положение об оплате труда рабочих и служащих по его количеству и качеству в полной мере распространяется на работающих подростков. Не допускается понижение оплаты их труда в зависимости от возраста.

Кроме того, трудовое законодательство устанавливает дополнительные гарантии по оплате труда лиц, не достигших 18 лет.

§ 2. При сокращенной продолжительности рабочего времени ст. 180 КЗоТ РСФСР гарантирует рабочим и служащим моложе 18 лет заработную плату в таком же размере, как рабочим и служащим соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

Наличие такой гарантии в оплате труда рабочих и служащих моложе 18 лет обеспечивает им полное воспроизводство способности к труду, равно как и создает наиболее благоприятные возможности для обучения и воспитания, для всестороннего и гармоничного развития их личности в процессе самостоятельной трудовой деятельности.

§ 3. В зависимости от системы заработной платы несовершеннолетним установлен следующий порядок оплаты труда.

При повременной оплате труд молодых рабочих и служащих оплачивается в соответствии с тарифными ставками или должностными окладами, предусмотренными по данной работе.

Труд подростков, допущенных к сдельным работам, оплачивается по сдельным расценкам, установленным для взрослых работников, с доплатой по тарифной ставке за время, на которое продолжительность их ежедневной работы сокращается по сравнению с работой взрослых.

§ 4. Доплата несовершеннолетним за сокращенное рабочее время производится как при шестидневной, так и при пятидневной рабочей неделе. Однако размер еженедельной доплаты при различных видах рабочей недели неодинаков.

При шестидневной рабочей неделе разность рабочего времени у подростков от 16 до 18 лет составляет 5 час. (41 час — 36 час.), а у подростков от 15 до 16 лет — 17 час. (41 час — 24 часа).

Из этого следует, что при этом режиме работы подросткам от 16 до 18 лет доплата производится ежедневно за один час в течение пяти дней, а подросткам от 15 до 16 лет — в течение пяти дней — за три часа каждый день и в субботу — за два часа.

На предприятиях, перешедших на пятидневную рабочую неделю, при той же разнице часов в неделю (соответственно 5 или 17 час.) доплата производится подросткам от 16 до 18 лет из расчета семичасовой рабочей смены ежедневно, а подросткам от 15 до 16 лет — из расчета пятичасовой рабочей смены. При этом доплата подросткам от 16 до 18 лет за работу в отработочные дни не производится.

§ 5. Труд молодых рабочих, проходящих индивидуальное или бригадное обучение непосредственно на предприятиях, где проведено упорядочение заработной платы, оплачивается, как и взрослых рабочих, в соответствии с Положением, утв. пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. (СП СССР 1959 г. № 20, ст. 165), с теми особенностями, о которых говорится в комментарии к ст. 185 гл. XIII КЗоТ РСФСР.

Статья 80 Основ. Броня приема молодежи на работу и на производственное обучение

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и на производственное обучение молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также других лиц моложе восемнадцати лет.

Статья 181 КЗоТ РСФСР. Броня приема молодежи на работу и на производственное обучение

Для всех предприятий и организаций устанавливается броня приема на работу и на производственное обучение молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также других лиц моложе восемнадцати лет.

Районные, городские Советы депутатов трудящихся утверждают планы трудоустройства молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы, и обеспечивают их выполнение всеми предприятиями, учреждениями, организациями.

§ 1. Статья 181 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 80 Основ с добавлением ч. 2 указанного выше содержания.

§ 2. КЗоТ БССР кроме ст. 182 «Броня приема молодежи на работу и на производственное обучение» содержит ст. 183 «Планы трудоустройства молодежи». По своему содержанию ст. 182 соответствует ч. 1, а ст. 183 — ч. 2 ст. 181 КЗоТ РСФСР.

Статья 213 «Броня приема молодежи на работу и на производственное обучение» КЗоТ Литовской ССР воспроизводит лишь ч. 1 ст. 181 КЗоТ РСФСР.

§ 3. Постоянно расширяя и совершенствуя систему общеобразовательного и профессионального обучения подрастающего поколения с учетом развития науки и техники, ростом общественного производства, Советское государство наряду с этим проявляет неослабную заботу о своевременном устройстве на работу и производственном обучении той части молодежи, которая закончила или прервала общеобразовательную или профессиональную подготовку и которая по тем или иным причинам не может продолжать ее с отрывом от производства. Оказанию помощи этой части молодежи и подросткам в быстрейшем устройстве на работу и прозводственном обучении служит бронирование рабочих мест на предприятиях и в организациях.

§ 4. В соответствии с ч. 1 ст. 181 КЗоТ РСФСР и ст. 80 Основ для всех предприятий устанавливается броня приема на работу и на

производственное обучение молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также других лиц моложе 18 лет.

§ 5. Броня — это тот минимум рабочих мест, который выделяется предприятиями для планового приема молодежи и подростков на работу и на производственное обучение при посредничестве соответствующих органов по трудоустройству. В настоящее время броня устанавливается дифференцированно по каждой отрасли народного хозяйства в размерах от 0,5 до 10% общей численности рабочих и служащих предприятий (п. 11 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26).

Такой порядок способствует большей гибкости при бронировании рабочих мест и ставит предприятия, стройки и другие организации в равные условия.

§ 6. Броня приема на работу и на производственное обучение молодежи и подростков является прежде всего важной гарантией осуществления ими конституционного права на труд. Это находит свое проявление в том, что для каждого предприятия устанавливается в указанных выше пределах определенное количество рабочих мест для заполнения их молодежью, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические и технические училища, а также другими лицами моложе 18 лет.

§ 7. При заполнении брони приема на работу и на производственное обучение молодежи и подростков особое внимание должно обращаться на трудоустройство девушек (п. 1 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1957 г. — СП СССР 1957 г. № 13, ст. 123).

§ 8. Значение брони приема на работу и на производственное обучение не сводится только к обеспечению молодежи и подростков их права на труд. Она выступает в качестве гарантии получения ими производственной специальности и квалификации. Это означает, что все юноши и девушки, не имеющие при поступлении на работу в счет брони нужной профессиональной подготовки, обязательно проходят производственное обучение непосредственно на предприятии либо с отрывом от производства. Причем те из них, которые окончили среднюю школу, обучаются, как правило, специальностям и профессиям, требующим повышенного общеобразовательного уровня (п. 2 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1957 г. — СП СССР 1957 г. № 13, ст. 123).

§ 9. Броня рабочих мест по предприятиям для приема на работу и на производственное обучение молодежи и подростков имеет целью, во-первых, обеспечение планомерности воспроизводства и пополнения состава рабочего класса из среды подрастающего поколения и, во-вторых, беспрепятственное вовлечение молодежи и подростков в общественно полезный производительный труд и создания наиболее благоприятных условий для их подготовки к квалифицированному труду по способностям путем обучения и трудового воспитания.

Для обеспечения большей эффективности в практическом осуществлении этих целей действующее законодательство предусматривает ряд организационно-правовых мер, и в частности:

а) подростки, принятые на работу на промышленные предприятия и стройки до достижения ими 17-летнего возраста, а также

подростки в возрасте от 17 до 18 лет в период прохождения производственного обучения не включаются в среднесписочную численность работников предприятий и строек, по которой исчисляется производительность труда;

б) в планах по труду в пределах утвержденного фонда заработной платы выделяется отдельной строкой фонд заработной платы, необходимой для оплаты труда подростков, проходящих производственное обучение, с учетом установленного для промышленных предприятий и строек плана трудоустройства молодежи.

Кроме того, министерствам и ведомствам СССР и Советам Министров союзных республик предоставлено право:

а) увеличивать фонд заработной платы, выделяемой на оплату труда подростков, в пределах общего фонда заработной платы рабочих и служащих;

б) перераспределять между подведомственными им предприятиями и стройками фонд заработной платы на оплату труда подростков независимо от сроков, установленных для внесения изменений в квартальные и месячные планы предприятий и строек (подпункт «б» п. 11 и п. 12 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г.—СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26).

§ 10. Привлечение молодежи и подростков к участию в общественном производстве производится в РСФСР, равно как и во всей стране, в плановом порядке.

Планы трудоустройства молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы, согласно ч. 2 ст. 181 КЗоТ РСФСР утверждаются районными, городскими Советами депутатов трудящихся и ими же обеспечивается их выполнение всеми предприятиями, учреждениями, организациями.

§ 11. В настоящее время трудоустройство молодежи и подростков в счет брони в основном осуществляют комиссии по трудоустройству молодежи и комиссии по делам несовершеннолетних, образуемые при исполкомах местных Советов депутатов трудящихся.

Комиссии по трудоустройству молодежи осуществляют свою работу в контакте с органами по использованию трудовых ресурсов и постоянными депутатскими комиссиями по делам молодежи местных Советов депутатов трудящихся и руководствуются в ней Положением о порядке проведения на территории РСФСР трудоустройства молодежи, оканчивающей средние общеобразовательные школы, и молодежи, не получившей среднего образования, утв. пост. Совета Министров РСФСР от 21 апреля 1969 г. (СП РСФСР 1969 г. № 11, ст. 59).

Устройством на работу и на производственное обучение подростков наряду с комиссиями по трудоустройству молодежи занимаются также комиссии по делам несовершеннолетних, действующие в РСФСР на основании Положения о них, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июня 1967 г. («Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1967 г. № 23, ст. 536).

§ 12. В отличие от комиссий по трудоустройству молодежи комиссии по делам несовершеннолетних осуществляют трудоустройство сравнительно ограниченного контингента, а именно:

а) подростков, оставивших школу и не работающих;

б) подростков, перешедших из общеобразовательной школы в школу рабочей или сельской молодежи;

в) подростков, осужденных к наказанию, не связанному с лишением свободы, условно осужденных и досрочно освобожденных от отбывания наказания, возвратившихся из специальных воспитательных и лечебно-воспитательных учреждений или отбывших наказание в трудовых колониях для несовершеннолетних (ст. ст. 9, 10 и 13 того же Положения).

§ 13. Районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних имеют право входить с представлениями в исполкомы соответствующих Советов депутатов трудящихся о выделении определенного количества мест для полного обеспечения трудоустройства указанного в предыдущем параграфе контингента несовершеннолетних в счет брони, установленной действующим законодательством, и осуществлять в последующем контроль за ее заполнением (п. «к» ст. 14 того же Положения).

§ 14. Согласно Положению районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних осуществляют также контроль за соблюдением администрацией предприятий режима и условий работы, установленных для несовершеннолетних, за созданием для них необходимых материально-бытовых условий и постановкой производственного обучения и воспитательной работы (ст. 11 того же Положения).

§ 15. Районные (городские) комиссии по делам несовершеннолетних выполняют широкие контрольные функции. С этой целью им предоставлено, в частности, право:

требовать от администрации предприятий представления сведений, необходимых для работы комиссии;

вносить представления в государственные учреждения, предприятия и общественные организации по вопросам воспитательной работы, производственного обучения, трудоустройства и направления на учебу несовершеннолетних;

вносить на рассмотрение исполкомов районных (городских) Советов депутатов трудящихся вопросы о состоянии воспитательной работы, производственного обучения, трудоустройства и направления на учебу несовершеннолетних (см. пп. «в», «ж» и «и» ст. 14 того же Положения).

§ 16. Большую работу по трудоустройству молодежи и подростков в счет брони ведут такие массовые организации, как профсоюзы и комсомол.

Республиканские, краевые и областные советы профсоюзов выделяют своих представителей в комиссии по трудоустройству молодежи; принимают участие в разработке по каждой республике, краю, области, городу и району конкретных мероприятий и заданий по трудоустройству молодежи; организуют контроль за доведением и выполнением планов приема молодежи предприятиями, строительными и другими организациями в соответствии с установленными размерами брони рабочих мест для приема подростков по отраслям народного хозяйства (пп. 3 и 4 пост. Президиума ВЦСПС от 11 февраля 1966 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь — март 1966 г.»).

Комитеты комсомола предприятий и строек делегируют в состав комиссий по трудоустройству молодежи опытных комсомольских работников, на период массового прихода выпускников школ создают

комсомольские штабы по организации приема молодежи (п. 6 пост. Секретариата ЦК ВЛКСМ от 21 февраля 1966 г. «О работе комсомольских организаций в связи с постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «О мероприятиях по расширению обучения и устройства на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году», изд-во «Молодая гвардия», 1966).

§ 17. Устройство на работу и на производственное обучение юношей и девушек в счет брони осуществляется комиссиями по трудоустройству молодежи и комиссиями по делам несовершеннолетних путем выдачи им на руки соответствующего направления (путевки).

Путевка имеет обязательную силу для руководителей предприятий, строек и других организаций, и юноши или девушки вправе требовать зачисления на работу либо на производственное обучение по избранной специальности (профессии).

§ 18. Нормы брони от 0,5 до 10% общей численности рабочих и служащих предприятий и организаций предусматривают, как отмечалось выше, лишь тот минимум рабочих мест, которые подлежат заполнению молодежью и подростками. Поэтому необоснованные отказы в приеме на работу и на производственное обучение молодежи и подростков не допускаются (п. 2 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1957 г. — СП СССР 1957 г. № 13, ст. 123; п. 1 пост. Совета Министров СССР от 4 декабря 1963 г. — СП СССР 1963 г. № 21, ст. 208).

§ 19. Отказ в трудоустройстве следует считать необоснованным, в частности, при наличии следующих условий:

а) если для данного предприятия, стройки или иной организации установлена броня приема на работу подростков и молодежи;

б) если на данном предприятии, стройке или в организации имеются вакантные места для трудоустройства молодежи и подростков в счет брони;

в) если юношей или девушкой предъявлена путевка (направление), выданная органом по трудоустройству.

Статья 81 Основ. Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения, работой по специальности и квалификации

Молодые рабочие, окончившие профессионально-технические и технические училища, и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

Статья 182 КЗоТ РСФСР. Обеспечение молодых рабочих и специалистов, окончивших учебные заведения, работой по специальности и квалификации

(*Статья воспроизводит ст. 81 Основ.*)

§ 1. Статья 182 КЗоТ РСФСР гарантирует молодым рабочим, окончившим профессионально-технические и технические училища, и молодым специалистам, окончившим высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечение работой в соответствии с полученной специальностью и квалификацией.

§ 2. Присваиваемые молодому рабочему и специалисту при выпуске из учебного заведения специальность и квалификация, с одной стороны, отражают существующее профессиональное разделение труда, а с другой — являются качественной характеристикой уровня развития их соответствующих производственных способностей. Но квалификация выступает не только как мерило уровня развития производственных способностей молодых рабочих и специалистов, но и оказывает прямое воздействие на дальнейшее развитие этих способностей в процессе труда. Поэтому предусмотренная ст. 182 КЗоТ РСФСР гарантия имеет решающее значение как в достижении молодыми рабочими и специалистами высокой производительности труда, так и в формировании их соответствующих производственных способностей.

§ 3. Профессионально-технические училища направляют молодежь, окончившую курс обучения, для работы по специальности на производство в соответствии с народнохозяйственными планами Союза ССР и союзных республик (п. 8 Типового положения о профессионально-технических училищах, одобренного Советом Министров СССР 8 февраля 1961 г.; п. 12 Типового положения о технических училищах СССР, утв. Государственным комитетом Совета Министров СССР по профтехобразованию 15 октября 1966 г., — «Сборник материалов по учебно-методической работе в учебных заведениях профессионально-технического образования», «Высшая школа», 1971).

Направление выпускников профессионально-технических и технических училищ на предприятия, в организации, на стройки, в совхозы и колхозы производится по путевкам, выдаваемым Госкомитетами профтехобразования союзных республик, республиканскими (АССР), краевыми, областными и городскими управлениями профтехобразования представителям предприятий, организаций, строек, совхозов, колхозов на основании плана распределения выпускников училищ, утвержденного Госкомитетами профтехобразования союзных республик.

Для получения путевки представитель предприятия представляет доверенность на право приема выпускников училища.

Индивидуальное направление выпускников училища производится по путевкам, выдаваемым директором училища выпускнику на руки (пп. 4 и 6 Типовой инструкции о порядке направления на предприятия, в организации, стройки, совхозы и колхозы выпускников профессионально-технических и технических училищ — т а м ж е).

§ 4. Обеспечение своевременной подготовки предприятий и организаций к приему молодых рабочих, окончивших профессионально-технические учебные заведения, равно как и выпускников общеобразовательных школ, а также обеспечение создания им необходимых условий для работы лежит на обязанности всесоюзных и республиканских промышленных объединений (п. 82 Общего Положения о всесоюзном и республиканском промышленных объединениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 2 марта 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 7, ст. 32).

§ 5. Госкомитеты профтехобразования союзных республик, республиканские (АССР), краевые, областные и городские управления профтехобразования за 3—4 недели до выпуска учащихся комиссией в составе представителей местных органов профтехобразования,

санинспекции и администрации предприятия проводят проверку наличия на предприятиях, в организациях, стройках, совхозах и колхозах для направляемых туда выпускников училищ:

а) оборудованных общежитий;

б) рабочих мест для работы по специальности, полученной выпускниками в училищах, и работ, соответствующих квалификационному разряду.

При отсутствии на предприятиях указанных выше условий для выпускников училищ акт проверки немедленно высылается в госкомитеты профтехобразования союзных республик для отмены направления выпускников и распределения их на работу в другие хозяйственные организации, подготовленные к приему рабочих (п. 7 той же Типовой инструкции — т а м ж е).

§ 6. Выпускники высших и средних специальных учебных заведений направляются на работу по специальности и квалификации по решению комиссии по персональному распределению молодых специалистов.

Комиссия по персональному распределению обеспечивает:

а) выполнение плана междуведомственного и межреспубликанского распределения молодых специалистов;

б) предоставление работы всем выпускникам в соответствии со специальностью и квалификацией, приобретенной в учебном заведении, с учетом полученной ими специальности, академической успеваемости, семейного положения, состояния здоровья, а также участия в научно-исследовательской и общественной работе;

в) первоочередное направление молодых специалистов на предприятия, стройки и пусковые объекты, наиболее нуждающиеся в кадрах специалистов.

В отдельных случаях при несоответствии представленных министерствами или ведомствами мест работы специальности или квалификации, приобретенной молодыми специалистами в учебном заведении, или необеспечении их необходимой жилой площадью комиссия с согласия министерства или ведомства, в ведении которого находится учебное заведение, может направить молодых специалистов на другие места работы, в том числе и вне плана (п. 9 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 6).

§ 7. Несогласие молодого специалиста с решением комиссии по персональному распределению не освобождает его от прибытия на работу по назначению (п. 11 указанного Положения).

§ 8. Молодые специалисты, имеющие инвалидность I или II группы, направляются на работу с учетом состояния их здоровья по месту постоянного жительства семьи или с их согласия в одно из мест, предложенных комиссией (п. 12 того же Положения).

§ 9. Молодым специалистам, имеющим родителей — инвалидов I или II группы, при отсутствии в семье других трудоспособных членов, работа предоставляется по их просьбе по месту постоянного жительства родителей (п. 13 того же Положения).

§ 10. Женам (мужьям) военнослужащих офицерского и начальствующего состава, а также сержантов и старшин сверхсрочной службы предоставляется работа по месту постоянного прохождения

службы их мужьями (женами), при наличии там работы по специальности. Действие этого правила не распространяется на супругов военнослужащих срочной службы, а также курсантов военных училищ (п. 14 того же Положения).

§ 11. Молодым специалистам — женщинам в случае беременности или при наличии ребенка в возрасте до 1 года работа предоставляется по месту постоянного жительства семьи (мужа, родителей) (п. 15 того же Положения).

§ 12. Супругам, оканчивающим высшие или средние специальные учебные заведения одновременно, работа предоставляется на предприятиях, расположенных в одном городе или районе. Если один из супругов оканчивает учебное заведение ранее, то ему предоставляется работа на общих основаниях с учетом будущего направления на работу в тот же район (город) другого супруга, если же позднее — по месту назначения супруга.

При вступлении молодых специалистов в брак по окончании работы комиссии место работы супругов определяется по договоренности между министерствами или ведомствами, на предприятиях и в организациях которых им предоставляется работа, а в случае разногласия — министерством или ведомством, в ведении которого находится учебное заведение, исходя из наиболее целесообразного использования молодых специалистов (п. 16 того же Положения).

§ 13. Молодым специалистам не позднее чем через 5 дней по окончании ими учебного заведения одновременно с дипломом вручаются удостоверение о направлении на работу и денежные средства. Персональную ответственность за своевременное вручение молодым специалистам удостоверений о направлении на работу, денежных средств и дипломов несут руководители учебных заведений.

Руководителям учебных заведений не разрешается выдавать молодым специалистам какие-либо документы взамен удостоверений установленного образца о направлении на работу, а также производить в удостоверении какие-либо изменения и исправления без разрешения министерств и ведомств, на предприятия, в организации которых направляются молодые специалисты (п. 24 того же Положения).

§ 14. Специалисты с высшим и средним специальным образованием обязаны работать после окончания обучения в соответствии с назначением комиссии по персональному распределению и направлению министерства (ведомства) не менее 3 лет, кроме тех специалистов, для которых установлены правительством другие сроки работы (п. 26 того же Положения).

§ 15. Молодые специалисты, окончившие высшие учебные заведения, проходят по месту распределения на предприятиях, в организациях и учреждениях стажировку сроком до 1 года, в течение которого выполняют должностные обязанности и получают заработную плату согласно штатному расписанию (п. 1 Положения о стажировке молодых специалистов, окончивших высшие учебные заведения, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1973 г. № 8).

§ 16. Молодые специалисты, получившие право самостоятельного трудоустройства, при поступлении на работу по специальности, полученной в вузе, проходят стажировку на общих основаниях (п. 3 того же Положения).

§ 17. Выпускники высших учебных заведений, не прошедшие стажировку по каким-либо причинам (служба в Вооруженных Силах СССР, болезнь и др.), при поступлении на работу по специальности обязаны пройти ее в течение первого года работы (п. 4 того же Положения).

§ 18. Время стажировки включается в трехлетний срок работы молодого специалиста по месту распределения. Периоды длительного отсутствия на работе (в связи с болезнью, отпуском по беременности и родам, призывом на военные сборы и т. п.) в срок стажировки не засчитываются (п. 5 того же Положения).

§ 19. В целях изучения новой техники, технологии и передового опыта молодой специалист может быть в установленном порядке временно направлен на стажировку на другое предприятие (п. 6 того же Положения).

§ 20. От прохождения стажировки освобождаются выпускники медицинских институтов и медицинских факультетов университетов, проходящие одногодичную специализацию (интернатуру) в лечебно-профилактических учреждениях; молодые специалисты, зачисленные на должность стажеров-исследователей в научно-исследовательских учреждениях и высших учебных заведениях; молодые специалисты, зачисленные на должности стажеров-преподавателей в высших учебных заведениях.

С учетом характера практической работы по избранной специальности от прохождения стажировки могут быть также освобождены лица, получившие высшее образование по вечерней или заочной форме обучения, имеющие к моменту окончания вуза стаж этой работы не менее одного года (п. 7 того же Положения).

§ 21. В период стажировки молодой специалист:

пользуется всеми правами и льготами, установленными для работников данного предприятия, занимающих аналогичные должности;

имеет обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

выполняет функциональные обязанности по занимаемой должности, определенные соответствующими инструкциями и положениями, с учетом утвержденного индивидуального плана;

по истечении срока стажировки представляет отчет, в котором должно быть отражено выполнение индивидуального плана, участие в научно-исследовательской и рационализаторской работе, в общественно-политической жизни коллектива (п. 15 того же Положения).

§ 22. В соответствии с принятым Верховным Советом СССР 19 июля 1973 г. Законом об утверждении Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании Президиум Верховного Совета СССР Указом от 17 декабря 1973 г. признал утратившим силу с 1 января 1974 г. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1940 г. «О государственных трудовых резервах СССР», ст. 10 которого предусматривала 4-летний срок обязательной работы по направлению выпускников профессионально-технических учебных заведений («Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 52, ст. 752).

Однако сроки обязательной работы от 2 до 3 лет сохраняются для выпускников профессионально-технических училищ, получивших

строительные и строительно-монтажные профессии, а также профессии бытового обслуживания.

Кроме того, сохраняется 3-летний срок обязательной работы для лиц, окончивших технические училища, и 2-летний срок — для получивших профессии сельских механизаторов.

§ 23. Обязанность по обеспечению молодых рабочих и специалистов работой по специальности и квалификации, полученной ими в учебных заведениях, лежит на администрации предприятий и на руководителях соответствующих министерств и ведомств.

§ 24. Предприятия, совхозы, колхозы, строительные, транспортные и другие организации обязаны предоставлять окончившим профессионально-технические и технические училища работу в соответствии с присвоенной им профессией и квалификацией (п. 7 Положения о профессионально-технических училищах Главного управления профессионально-технического образования при Совете Министров РСФСР — СП РСФСР 1961 г. № 17, ст. 70; п. 12 Положения о технических училищах РСФСР — СП РСФСР 1966 г. № 33, ст. 172).

§ 25. Руководители министерств, ведомств, предприятий и организаций несут ответственность за правильное использование молодых специалистов на работе в соответствии со специальностью и квалификацией, полученными ими в учебных заведениях, а также за создание им необходимых жилищно-бытовых условий и условий для быстрейшего приобретения практического опыта и повышения квалификации (п. 33 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР, — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 6).

§ 26. Руководителям предприятий в течение 3 лет по окончании молодыми специалистами учебного заведения запрещается использовать их в управленческом аппарате, принимать на работу, не связанную со специальностью, а также увольнять с работы без разрешения министерства (ведомства), которому подчинено данное предприятие.

Если молодой специалист в течение этого срока по какой-либо причине не может быть использован на предприятии, куда он был направлен комиссией по персональному распределению, или предприятие не обеспечивает условий трудового договора, зафиксированных в удостоверении о направлении на работу, министерство (ведомство), в ведении которого находится данное предприятие, обязано предоставить молодому специалисту в своей системе другую работу или по его просьбе откомандировать на работу в систему другого министерства (ведомства) по согласованию с этим министерством (ведомством) (п. 27 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР, — т а м ж е).

§ 27. Специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения без отрыва от производства, при отсутствии работы по полученной ими в учебном заведении специальности на предприятии, в котором они работают, могут быть по их желанию направлены соответствующим министерством (ведомством) для работы по специальности в другие предприятия и организации в той же или другой местности в порядке, установленном трудовым законодательством (п. 32 того же Положения).

§ 28. Для выпускников профессионально-технических и технических училищ предприятия, строительные, транспортные и другие организации обязаны также создавать необходимые жилищно-бытовые условия и в дальнейшем способствовать повышению их производственной квалификации (п. 7 Положения о профессионально-технических училищах Главного управления профессионально-технического образования при Совете Министров РСФСР — там же; п. 12 Положения о технических училищах РСФСР — там же).

Молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, обеспечиваются жилплощадью предприятием, в которое они направлены на работу при распределении (п. 34 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР, — там же).

§ 29. Молодым специалистам, у которых время работы и службы в армии составляет менее 3 лет и которые направляются на работу после окончания срока службы, предприятия и организации обязаны предоставить им работу в должности, не ниже занимаемой до призыва в Вооруженные Силы СССР, в течение месяца со дня их увольнения в запас (п. 28 того же Положения).

§ 30. Контроль за правильным трудовым использованием и культурно-бытовым обслуживанием выпускников профессионально-технических учебных заведений на предприятиях, стройках и других организациях в РСФСР осуществляет Государственный комитет Совета Министров РСФСР по профессионально-техническому образованию (подпункт «л» п. 6 Положения о Государственном комитете Совета Министров РСФСР по профессионально-техническому образованию — СП РСФСР 1970 г. № 5, ст. 29).

Эта работа Государственным комитетом Совета Министров РСФСР по профессионально-техническому образованию ведется через Государственную инспекцию по контролю за трудовым использованием молодых рабочих.

§ 31. В РСФСР при республиканских, краевых, областных, городских управлениях профессионально-технического образования на общественных началах созданы и действуют общественные инспекции по контролю за правильным трудовым использованием молодых рабочих, направленных на работу после окончания училищ.

Опираясь на помощь профсоюзных и комсомольских организаций, общественная инспекция ведет большую работу по проверке готовности предприятий, строек, совхозов и других организаций к приему и размещению молодых рабочих, по контролю за соблюдением администрацией трудового законодательства и осуществления мероприятий по жилищно-бытовым вопросам, по изучению причин текучести молодых рабочих на проверяемых предприятиях, стройках и в совхозах.

Статья 82 Основ. Ограничение увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Увольнение рабочих и служащих моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) комис-

сии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 17 настоящих Основ, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

Статья 183 КЗоТ РСФСР. Ограничение увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет

Увольнение рабочих и служащих моложе восемнадцати лет по инициативе администрации допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. При этом увольнение по основаниям, указанным в пунктах 1, 2 и 6 статьи 33 настоящего Кодекса, производится лишь в исключительных случаях и не допускается без трудоустройства.

§ 1. Статья 183 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 82 Основ с соответствующей заменой ссылок.

§ 2. КЗоТ Азербайджанской ССР кроме ст. 201 «Ограничение увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет» содержит ст. 202 «Недопустимость увольнения несовершеннолетних рабочих и служащих в связи с отсутствием у них достаточного опыта работы», которая предусматривает: «Несовершеннолетние рабочие и служащие не могут быть уволены с работы по несоответствию занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, если они не приобрели соответствующих трудовых навыков в связи с кратковременностью трудового стажа или непринятием администрацией мер к их обучению».

В КЗоТ Литовской ССР в ст. 215 «Ограничение увольнения рабочих и служащих моложе восемнадцати лет» содержится ч. 2, в которой сказано:

«В случае подачи рабочим или служащим моложе восемнадцати лет заявления об освобождении его от работы по собственному желанию администрация в трехдневный срок сообщает об этом в соответствующую комиссию по делам несовершеннолетних и трудоустройству молодежи».

КЗоТ Таджикской ССР в ст. 190 «Запрещение увольнения молодых рабочих и служащих в связи с отсутствием у них достаточного опыта работы» предусматривает:

«Молодые рабочие, окончившие профессионально-технические и технические училища, и молодые специалисты, окончившие высшие и средние специальные учебные заведения, не могут быть уволены с работы по мотивам недостаточной квалификации либо отсутствия у них достаточного опыта работы».

§ 3. По общему правилу, увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации может иметь место только с предварительного согласия фабзавместкома профсоюза (ст. 35 КЗоТ РСФСР).

При увольнении рабочих и служащих моложе 18 лет ст. 183 КЗоТ РСФСР устанавливается дополнительная гарантия: помимо соблюдения общего порядка при увольнении таких лиц по инициативе администрации требуется сверх того согласие районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Таким образом, трудовой договор с рабочими и служащими моложе 18 лет по инициативе администрации может быть расторгнут при наличии двух санкций: предварительного согласия фабзавместкома профсоюза и согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних.

Увольнение работника по инициативе администрации без согласия фабзавместкома или при отказе последнего дать согласие (и в отношении несовершеннолетних также при отсутствии согласия комиссии по делам несовершеннолетних), как разъяснил Пленум Верховного Суда РСФСР, является нарушением закона (п. 3-г пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 29 декабря 1962 г. № 14/2 с изменениями, основанными на пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 11 декабря 1968 г. № 44, — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1963 г. № 2; 1969 г. № 3).

§ 4. Право контроля районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних за увольнением рабочих и служащих моложе 18 лет по инициативе администрации иногда расценивают как право «вето». Но это не так.

На самом деле участие комиссии по делам несовершеннолетних не сводится только к даче санкции на увольнение подростка по инициативе администрации либо к отказу ей в этом. Осуществляя функции контроля за соблюдением администрацией законодательства о труде молодежи, комиссия по делам несовершеннолетних каждый раз, когда решает вопрос об увольнении подростка, проверяет как законность, так и обоснованность требований администрации, а также выясняет причины, по которым администрация настаивает на их удовлетворении. При обнаружении нарушений режима и условий работы несовершеннолетних комиссия принимает меры по их устранению и ограждению интересов подростка.

§ 5. Пленум Верховного Суда РСФСР в постановлении от 20 июля 1973 г. отметил, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе несовершеннолетних рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации, особое внимание судов должно быть обращено на соблюдение администрацией требований ст. 183 КЗоТ о необходимости согласия на увольнение как фабзавместкома, так и комиссий по делам несовершеннолетних. При отсутствии согласия хотя бы одного из этих органов работник подлежит восстановлению на работе (п. 2 указанного пост. Пленума Верховного Суда РСФСР — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 9).

§ 6. Статья 183 КЗоТ РСФСР не содержит указания на необходимость согласования с районной (городской) комиссией по делам несовершеннолетних увольнения подростков по их инициативе, не содержит его и Положение о комиссиях по делам несовершеннолетних.

Вместе с тем согласно тому же Положению во всех случаях подачи несовершеннолетними заявлений с просьбой об освобождении от работы по собственному желанию администрация предприятий обязана в 3-дневный срок сообщить об этом в комиссию по делам несовершеннолетних с тем, чтобы комиссия в установленный законом срок могла разобраться в действительных причинах подачи заявления об уходе и принять меры к оставлению несовершеннолетнего на прежней работе либо к его трудоустройству в другом предприятии (ст. 11 Положения о комиссиях по делам несовершеннолетних).

§ 7. По этому поводу Пленум Верховного Суда РСФСР постановлением от 20 июля 1973 г. разъяснил, что в случае оспаривания несовершеннолетним правильности увольнения по собственному желанию (ст. 31 КЗоТ) суды должны выяснять, не является ли подача заявления об увольнении результатом незнания молодым рабочим или служащим своих прав и гарантий, нарушения их администрацией, невыполнения ею своих обязанностей по созданию нормальных бытовых условий и надлежащих условий продолжения образования.

Необходимо проверять, какие меры принимались администрацией для выяснения причин подачи заявления об увольнении, вызывались ли с этой целью родители или лица, их заменяющие, было ли сообщено о подаче такого заявления в комиссию по делам несовершеннолетних (п. 9 указанного постановления).

§ 8. КЗоТ РСФСР, предусматривая в ст. 33 общие для всех рабочих и служащих основания расторжения трудового договора по инициативе администрации, вместе с тем в ст. 183 устанавливает для несовершеннолетних дополнительные гарантии. В соответствии с ней увольнение несовершеннолетних по инициативе администрации по таким основаниям, как ликвидация предприятия, учреждения, организации, сокращение численности или штата работников, обнаружившееся несоответствие рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации либо состояния здоровья, препятствующих продолжению данной работы, и восстановление на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу, допускается, во-первых, в исключительных случаях и, во-вторых, с обязательным последующим их трудоустройством.

§ 9. Исходя из исключительности возможности увольнения несовершеннолетних по инициативе администрации, Пленум Верховного Суда РСФСР тем же постановлением от 20 июня 1973 г. указал:

а) в случае увольнения молодого рабочего или служащего по сокращению численности или сокращению штата работников (п. 1 ст. 33 КЗоТ) суды должны проверять, проводилось ли в действительности сокращение аппарата, чем руководствовалась администрация при увольнении данного работника, не являлось ли увольнение средством избавления от лица, которому она обязана создавать соответствующие условия труда и предоставлять льготы, предусмотренные кодексом законов о труде, обусловленные возрастом или совмещением работы с обучением.

Необходимо учитывать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе согласно ст. 34 КЗоТ отдается лицам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях;

б) увольнение рабочих или служащих из числа молодежи по мотивам несоответствия занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации (п. 2 ст. 33 КЗоТ) является недопустимым, если будет установлено, что работник не мог овладеть техникой производства из-за отсутствия достаточного опыта и навыков в труде либо не в состоянии справиться с порученной ему работой в связи с непродолжительностью трудового стажа (пп. 4 и 5 этого постановления).

§ 10. Допуская возможность увольнения подростков по основаниям, указанным в пп. 1, 2 и 6 ст. 33, в исключительных случаях, ст. 183 КЗоТ РСФСР вместе с тем выдвигает требование об обязательном последующем их трудоустройстве.

Исходя из этого, Пленум Верховного Суда РСФСР постановлением от 20 июля 1973 г. обязал суды в каждом отдельном случае выяснять, были ли приняты административные меры к трудоустройству, учитывая, что непринятие этих мер является основанием для восстановления на работе.

Под трудоустройством следует понимать перевод работника с его согласия на другую работу на том же или другом предприятии (ст. ст. 25 и 33 КЗоТ РСФСР).

Признавая правильным увольнение молодых рабочих и служащих, в том числе и уволившихся по собственной инициативе, как разъяснил Пленум далее, суды должны в отношении несовершеннолетних, нуждающихся в трудоустройстве, а также направленных на работу комиссией по делам несовершеннолетних ставить в известность об увольнении комиссию, а в отношении нуждающихся в трудоустройстве совершеннолетних рабочих и служащих — доводить до сведения комиссии по трудоустройству молодежи (пп. 8 и 11 этого постановления).

§ 11. Придавая исключительное значение охране прав и интересов молодежи, Пленум Верховного Суда РСФСР тем же постановлением от 20 июля 1973 г. ориентировал суды на то, что им следует при рассмотрении трудовых споров молодых рабочих и служащих обращать особое внимание на случаи нарушения должностными лицами предприятий, учреждений, организаций трудовых прав и гарантий молодежи, в частности несовершеннолетних (гл. XII и XIII КЗоТ), выявляя конкретных виновников нарушения закона.

Необходимо также не оставлять без должного внимания факты несоблюдения администрацией и комитетом профсоюза ст. 25 Положения о правах фабзавместкома об участии представителя комитета комсомола при решении вопросов об увольнении молодежи и те случаи, когда будет установлена недостаточная воспитательная работа среди молодых рабочих и служащих, что повлекло или могло повлечь нарушение ими трудовой дисциплины или иные антиобщественные проявления.

В зависимости от выявившихся обстоятельств судам следует ставить вопрос либо о доведении о них до сведения вышестоящих организаций или профсоюзных органов, либо о привлечении должностных лиц, нарушивших закон, к ответственности в установленном порядке (п. 16 упомянутого постановления Пленума Верховного Суда РСФСР — т а м ж е).

ГЛАВА X ОСНОВ. ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

ГЛАВА XIII КЗоТ РСФСР. ЛЬГОТЫ ДЛЯ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ, СОВМЕЩАЮЩИХ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

Статья 83. Основ. Организация производственного обучения и создание необходимых условий для совмещения работы с обучением

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, особенно молодежи, администрация предприятий, организаций, учреждений организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение за счет предприятия, организации, учреждения.

Рабочим и служащим, проходящим производственное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, администрация обязана создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение рабочими и служащими производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

Статья 184 КЗоТ РСФСР. Организация производственного обучения

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, особенно молодежи, администрация предприятий, организаций, учреждений организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение за счет предприятия, организации, учреждения.

§ 1. Статья 184 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 83 Основ.

§ 2. В КЗоТ Узбекской ССР ст. 212 «Организация производственного обучения рабочих и служащих» по своему содержанию шире ст. 184 КЗоТ РСФСР и дана в следующей редакции:

«Для профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих и служащих, особенно молодежи, администрация предприятий, организаций, учреждений организует индивидуальное, бригадное, курсовое и другое производственное обучение за счет предприятий, организаций, учреждений.

Производственное обучение проводится в пределах продолжительности рабочего времени, установленного законодательством

о труде рабочих и служащих соответствующих возрастов, профессий и производств.

Обучение на производственно-технических курсах проводится, как правило, без отрыва от производства.

Обучающиеся не должны отвлекаться администрацией на работы, не относящиеся к обучению».

Наряду с этой статьей в КЗоТ Узбекской ССР имеется еще ст. 214 «Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением», соответствующая по своему содержанию ст. 189 КЗоТ РСФСР.

Кроме того, в КЗоТ Узбекской ССР включена ст. 213 «Распространение законодательства о труде на рабочих и служащих, проходящих производственное обучение», где сказано:

«На рабочих и служащих, проходящих производственное обучение непосредственно на предприятии, в учреждении, организации, полностью распространяется законодательство о труде».

Аналогичные по содержанию статьи включены в КЗоТ Казахской ССР (ст. 181) и Литовской ССР (ст. 298).

В КЗоТ Латвийской ССР ст. 191 «Организация производственного обучения и создание необходимых условий для совмещения работы с обучением» соответствует по содержанию ст. 83 Основ.

§ 3. Статья 184 КЗоТ РСФСР предусматривает организацию за счет предприятия, организации, учреждения производственного обучения: а) по подготовке новых рабочих и б) по повышению квалификации рабочих и служащих.

§ 4. Отношения, складывающиеся в системе производственно-технического обучения, проводимого на предприятиях при подготовке новых работников и повышении их квалификации, регулируются в основном, наряду со ст. 184 КЗоТ РСФСР и соответствующими статьями настоящей главы, также и Типовым положением о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве [1].

§ 5. Организуемое непосредственно на предприятиях, стройках и в других организациях производственное обучение осуществляется в плановом порядке.

Координация планирования подготовки квалифицированных рабочих непосредственно на производстве и в профессионально-технических училищах и обеспечение ими предприятий, строек и других организаций независимо от их ведомственной принадлежности возложена на госпланы республик, краевые и областные плановые комиссии (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 20 декабря 1962 г. «О мерах по улучшению подготовки квалифицированных рабочих и обеспечения ими предприятий и строек» — СП СССР 1962 г. № 21, ст. 181).

§ 6. Предприятие обязано обеспечить непосредственно на производстве подготовку новых кадров рабочих, обучение новым про-

[1] Здесь и далее имеется в виду Типовое положение о подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утвержденное Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию, Госкомтрудом и ВЦСПС 18 октября 1968 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 4).

фессиям рабочих и систематическое повышение производственной квалификации работников (п. 36 Положения о предприятии) — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 155).

Аналогичные обязанности возложены на производственное объединение (комбинат) (п. 107 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г. — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

§ 7. Руководство профессионально-техническим обучением рабочих на предприятиях и в организациях возлагается непосредственно на главных инженеров, в подчинении которых находятся отделы (бюро) производственно-технического обучения, работники, выполняющие аналогичные обязанности, и учебно-курсовые комбинаты (п. 30 Типового положения).

§ 8. Методическая работа на предприятиях и в организациях проводится создаваемым для этого учебно-методическим советом по профессионально-техническому обучению рабочих, председателем которого является главный инженер предприятия, организации или его заместитель (п. 32 Типового положения).

§ 9. На министерства и ведомства возлагается непосредственное руководство работой подведомственных им предприятий и организаций в области профессионально-технического обучения рабочих, систематический контроль за состоянием и результатами подготовки и повышения квалификации рабочих на производстве, за соблюдением сроков обучения и выполнением учебных планов и программ (п. 33 Типового положения.).

§ 10. Особое внимание ст. 184 КЗоТ РСФСР, а также соответствующие общесоюзные и республиканские нормативные акты обращают на необходимость правильной организации профессиональной подготовки и повышения квалификации рабочих из числа молодежи.

Советам Министров союзных республик, министерствам и ведомствам СССР, руководителям предприятий, строительных и других организаций предложено принять меры по улучшению профессионального обучения молодежи, для чего:

укрепить учебно-производственную базу для подготовки рабочих на производстве, предусматривать в годовых планах создание и расширение учебных комбинатов (пунктов, учебно-производственных цехов, пролетов, участков, мастерских и полигонов);

разработать конкретные мероприятия по улучшению организации обучения молодежи производственным специальностям с тем, чтобы молодые рабочие быстрее и лучше овладевали необходимыми профессиональными знаниями и практическими навыками, а также усвоили правила безопасного ведения работ. Выделять для профессионального обучения молодежи наиболее подготовленных инженеров, техников и квалифицированных рабочих, способных обеспечить не только профессиональную подготовку, но и правильное воспитание молодежи (п. 9 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. «О мероприятиях по расширению обучения и устройству на работу в народное хозяйство молодежи, оканчивающей общеобразовательные школы в 1966 году» — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26).

§ 11. Президиум ВЦСПС и Бюро ЦК ВЛКСМ обязали советы и комитеты профсоюзов, бюро и комитеты комсомола уделять больше

внимания организации технического обучения молодых рабочих; добиваться создания на предприятиях учебных комбинатов, пунктов, цехов и участков; принимать участие в подборе и утверждении преподавателей и мастеров производственного обучения из числа опытных рабочих и специалистов, имеющих соответствующее образование, проявлять заботу о повышении их производственной и педагогической квалификации; следить за соблюдением необходимых условий для приобретения и повышения квалификации молодежи, своевременным присвоением разряда, не допускать случаев использования учеников на временных, случайных и неквалифицированных работах.

Комитетам профсоюза и комсомола предложено совместно с администрацией предприятий организовать персональное шефство кадровых рабочих, передовиков производства над молодыми рабочими, особенно теми, кто не выполняет нормы выработки и допускает нарушения трудовой дисциплины (п. 3 пост. Президиума ВЦСПС и Бюро ЦК ВЛКСМ от 24 ноября 1965 г. «О работе профсоюзных и комсомольских организаций по созданию необходимых производственных и бытовых условий молодым рабочим, впервые поступившим на производство» — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1965 г.»).

§ 12. Непосредственно на предприятиях и в организациях в настоящее время осуществляется:

а) подготовка новых рабочих начального уровня квалификации соответствующей специальности;

б) переподготовка работников, переводимых на другие работы, предприятия и организации;

в) последовательное повышение производственной квалификации рабочих.

§ 13. Для вводимых в действие новых предприятий, а также при невозможности организовать на месте обучение рабочих нужным профессиям министерства, ведомства, предприятия и другие организации могут направлять рабочих для обучения на договорных условиях на другие действующие аналогичные предприятия, в профессионально-технические училища, а также на курсы и в школы организаций, специально занимающихся подготовкой рабочих соответствующих специальностей (п. 12 Типового положения).

§ 14. Все вновь принимаемые на предприятия и в организации рабочие, не имеющие производственной специальности или меняющие свою специальность, обязаны пройти профессионально-техническую подготовку в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня квалификации по специальности и в соответствии с программами профессионального обучения (п. 1 Типового положения).

§ 15. Возраст, пол и состояние здоровья лиц, принимаемых на обучение, должны соответствовать действующему законодательству о труде и постановлениям об охране труда рабочих соответствующих отраслей народного хозяйства, профессий и специальностей.

Вновь принятые рабочие после оформления приема на работу и включения в списочный состав отделом кадров направляются в отдел (бюро) производственно-технического обучения предприятия, организации, в учебно-курсовые комбинаты для подготовки по специальности.

§ 16. Ученики, проходящие производственное обучение непосредственно на предприятии или в организации, по своему правовому положению являются рабочими. На них полностью распространяется законодательство о труде рабочих и служащих.

Все принятые на обучение новые рабочие должны быть предварительно ознакомлены с требованиями к работе по профессии и специальности, с условиями труда и заработной платы, правилами внутреннего распорядка и общими правилами безопасности работы, возможностью повышения квалификации и дальнейшего производственного роста (п. 2 Типового положения).

§ 17. Подготовка новых рабочих на предприятиях и в организациях проводится:

а) путем индивидуального и бригадного обучения непосредственно на производстве;

б) на организуемых для этих целей курсах;

в) в учебно-курсовых комбинатах и на учебных пунктах.

Подготовка квалифицированных рабочих из лиц, занятых на производстве, может осуществляться предприятиями и организациями в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах, а также на краткосрочных курсах с отрывом обучаемых от работы на производстве, организуемых при дневных и вечерних профессионально-технических училищах (п. 3 Типового положения).

§ 18. При индивидуальном производственном обучении каждый из подготавливаемых рабочих прикрепляется к квалифицированному рабочему-инструктору или другому специалисту, не освобожденному от основной работы, либо включается в состав производственной бригады, где его обучением руководит бригадир или другой высококвалифицированный рабочий (п. 6 Типового положения).

§ 19. Индивидуальное обучение рабочего на предприятии проводится непосредственно на рабочем месте. В процессе обучения рабочий-ученик получает профессиональные навыки, технические знания, учится соблюдать технологические условия изготовления продукции, применять новейший инструмент и приспособления, выполнять разнообразную работу возрастающей сложности, используя передовые приемы и методы. Такое обучение формирует любовь к профессии, высокую сознательность, коммунистическое отношение к труду, общественному производству, дисциплинированность и культуру в работе.

§ 20. При бригадной (групповой) форме обучения новых рабочих объединяют в учебные бригады (группы). Небольшие по составу бригады учащихся (звенья) либо включаются в комплексные бригады рабочих (п. 7 Типового положения), либо прикрепляются к квалифицированному рабочему.

§ 21. Для изучения обязательного курса специальных, общетехнических и экономических знаний рабочих одной или родственных профессий, подготавливаемых путем индивидуального или бригадного обучения, объединяют в учебные группы численностью каждая не менее 10 и не более 30 человек. При невозможности организовать постоянную учебную группу для теоретических занятий каждый из обучающихся индивидуально изучает теоретический курс под руководством инженерно-технического работника предприятия или организации, который дает консультации обучающимся и проверяет приобретенные ими знания (п. 3 Типового положения).

§ 22. Не допускается индивидуальная и бригадная подготовка рабочих по профессиям и специальностям, связанным с обслуживанием объектов котлонадзора и подъемных сооружений.

Подготовка и аттестация новых рабочих, связанных с обслуживанием объектов котлонадзора и подъемных сооружений (например, машинисты и кочегары паровых котлов, машинисты и крановщики грузоподъемных кранов, помощники машинистов паровых котлов, электромеханики и мастера по обслуживанию лифтов, стропальщики, лифтеры, сварщики и др.), проводится в дневных и вечерних профессионально-технических учебных заведениях по договорам с предприятиями и организациями, а также на курсах и в технических школах, специально созданных для обучения рабочих по указанным специальностям (примечание к п. 4 Типового положения).

§ 23. Курсы подготовки новых рабочих организуются предприятиями для обучения сложным профессиям, овладение которыми связано с изучением значительного объема специальных, общетехнических и экономических знаний и необходимостью создания отдельной учебной базы для производственного обучения.

Производственное обучение на курсах подготовки новых рабочих может осуществляться в учебных бригадах (группах) непосредственно на предприятиях и в организациях или на создаваемой для курсов учебно-производственной базе. В последнем периоде обучения учащиеся курсов обязательно проходят производственную практику индивидуально, в составе рабочих бригад или бригадами на рабочих местах предприятия и организации (п. 10 Типового положения).

§ 24. Для производственного обучения новых рабочих предприятия и организации выделяют квалифицированных рабочих и других специалистов. Инструктор производственного обучения должен обладать, как правило, общим средним образованием, соответствующей профессиональной подготовкой и изучить курс педагогического минимума.

Выделяемые предприятиями и организациями квалифицированные рабочие и другие специалисты утверждаются в качестве инструкторов главным инженером по согласованию с фабзавместкомом профсоюза (п. 8 Типового положения).

§ 25. До начала обучения рабочих администрация предприятия, организации заключает трудовые соглашения с инженерно-техническими работниками и другими специалистами, привлекаемыми к преподавательской работе, с квалифицированными рабочими и другими лицами, ведущими производственное обучение.

Руководителям предприятий, строек и организаций предоставлено право освобождать квалифицированных рабочих и инженерно-технических работников, занятых обучением не менее 12 человек (в зависимости от отрасли производства), от основной работы с сохранением среднего заработка, исчисленного за 3 месяца работы, предшествующих началу обучения. Дополнительной оплаты за обучение указанные рабочие и инженерно-технические работники не получают (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г.— СП СССР 1959 г. № 20, ст. 165).

§ 26. Наряду с подготовкой новых рабочих ст. 184 КЗоТ РСФСР определяет в общем виде организацию за счет предприятия, организации, учреждения производственного обучения по повышению

квалификации рабочих и служащих. Под этим обычно понимают дальнейшее совершенствование специальных технических знаний, углубление навыков и умения работника к труду на базе определенной специальности и общеобразовательной подготовки.

§ 27. Систематическое повышение своей деловой (производственной) квалификации является одной из основных обязанностей рабочих и служащих (подпункт «к» п. 11 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утв. Госкомтрудом по согласованию с ВЦСПС пост. от 29 сентября 1972 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12).

§ 28. Согласие работника обучаться в той или иной форме с целью повысить свою квалификацию закрепляется особым соглашением (договором) в устной форме.

§ 29. Для последовательного повышения уровня производственной квалификации рабочих на предприятиях и в организациях создаются: производственно-технические курсы; курсы обучения рабочих вторым и совмещаемым профессиям; курсы целевого назначения; школы по изучению передовых методов труда; школы мастеров.

§ 30. Производственно-технические курсы являются основной формой повышения квалификации рабочих непосредственно на производстве и организуются в целях:

а) повышения производственных умений и технических знаний рабочих до уровня, необходимого для фактически выполняемых ими работ;

б) повышения квалификации рабочих (разряда, класса и т. п.) с низшего до среднего уровня;

в) повышения квалификации рабочих со среднего до более высокого уровня в пределах данной профессии и специальности.

В группы повышения производственной квалификации направляются в первую очередь рабочие, имеющие более длительный стаж работы по специальности на данном предприятии, достигшие повышенных производственных показателей, проявившие творческую активность на производстве в области рационализации труда и изобретательства. При направлении на производственно-технические курсы учитывается уровень общего и профессионального образования рабочих (п. 16 Типового положения).

§ 31. Продолжительность обучения каждой учебной группы устанавливается администрацией предприятия по согласованию с фабзавместкомом профсоюза в зависимости от сложности осваиваемых работ и уровня образования обучаемых рабочих — в пределах до 6 месяцев при обучении без отрыва от производства, до 3 месяцев — при освобождении рабочих от основной работы (п. 17 Типового положения).

§ 32. Обучение рабочих вторым и совмещаемым профессиям проводится исходя из потребностей производства в расширении профессионального профиля рабочих, совмещении профессий и специальностей, улучшении организации труда рабочих и рационального использования оборудования. Срок обучения — до 3 месяцев. При обучении рабочих вторым профессиям они могут быть освобождены от основной работы на весь срок производственного обучения (п. 19 Типового положения).

§ 33. Курсы целевого назначения организуются для изучения рабочими нового оборудования, изделий, материалов, новых технологических процессов, вопросов экономики производства, качества выпускаемой продукции, научной организации труда.

Общая продолжительность обучения на этих курсах устанавливается администрацией предприятия (п. 20 Типового положения).

§ 34. Школы передовых методов труда создаются в целях массового освоения рабочими прогрессивных приемов и методов работы передовиков производства, улучшения качества и снижения себестоимости продукции, экономии материалов, внедрения методов научной организации труда и улучшения других технико-экономических показателей производства (п. 22 Типового положения).

§ 35. На крупных предприятиях с разрешения министерства или ведомства и по согласованию с Министерством просвещения союзной или автономной республики могут быть организованы школы мастеров с контингентом учащихся не менее 100 человек.

В этих школах со сроком обучения три года квалифицированные рабочие с большим производственным стажем и мастера-практики, имеющие образование в объеме неполной средней школы, наряду с повышением производственной квалификации и уровня технических знаний получают образование в объеме средней школы без отрыва от производства (п. 24 Типового положения).

§ 36. Повышение квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли осуществляется:

в институтах повышения квалификации министерств и ведомств и в филиалах этих институтов при крупных предприятиях, организациях и учреждениях;

в межотраслевых (создаваемых несколькими министерствами и ведомствами) институтах повышения квалификации;

на факультетах повышения квалификации при высших учебных заведениях;

на курсах повышения квалификации при министерствах и ведомствах;

на курсах повышения квалификации при предприятиях, научно-исследовательских и проектно-конструкторских организациях, высших и средних специальных учебных заведениях, институтах повышения квалификации и их филиалах (см. п. 2 пост. Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. «О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли» — СП СССР 1967 г. № 14, ст. 95).

§ 37. На факультеты повышения квалификации направляются лица с высшим образованием, в институты и на курсы повышения квалификации — лица с высшим, средним специальным и общим средним образованием из числа руководителей предприятий, организаций и учреждений и их заместителей, начальников отделов, секторов, лабораторий, цехов и других структурных подразделений и их заместителей, а также из числа специалистов, проявивших себя на производстве.

Технические инспектора профсоюзных органов, инспектора Госгортехнадзора СССР и других ведомств, работающие по надзору на

предприятиях и стройках, повышают квалификацию на курсах повышения квалификации соответствующих отраслей народного хозяйства (см. п. 4 того же пост.).

Статья 185 КЗоТ РСФСР. Обучение в пределах рабочего времени

Теоретические занятия и производственное обучение при подготовке новых рабочих непосредственно на производстве путем индивидуального, бригадного и курсового обучения проводятся в пределах рабочего времени, установленного законодательством о труде для работников соответствующих возрастов, профессий и производств.

§ 1. КЗоТ УССР помимо ст. 204 «Осуществление производственного обучения в рабочее время» (такого же содержания, что и ст. 185 КЗоТ РСФСР) предусматривает ст. 207 «Оплата труда за время производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям», в которой говорится:

«За время прохождения производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работникам выплачивается заработная плата в порядке и размерах, определенных законодательством».

§ 2. Подготовка новых рабочих непосредственно на производстве осуществляется по учебным программам.

Программы индивидуальной, бригадной и курсовой подготовки новых рабочих включают производственное обучение, обеспечивающее овладение профессиональными умениями рабочего начального уровня квалификации по специальностям, и изучение обязательного курса специальных, общетехнических и экономических знаний, необходимых рабочему для производительного и творческого труда в условиях современного производства (п. 5 Типового положения).

§ 3. В соответствии с учебными программами работники отдела (бюро) производственно-технического обучения предприятия планируют чередование занятий и распределяют количество учебных часов на производственное и теоретическое обучение.

§ 4. Последовательность, время и место проведения производственного обучения и теоретических занятий устанавливаются расписанием (п. 11 Типового положения).

§ 5. Предусмотренное ст. 185 КЗоТ РСФСР правило имеет важное значение, так как в прошлом при подготовке новых рабочих лишь производственное обучение проводилось в пределах их рабочего времени. Что же касается теоретических занятий, то они, как правило, проводились в свободное от работы время.

§ 6. Включение теоретических занятий и производственного обучения, как это предусмотрено ст. 185 КЗоТ РСФСР, в пределы рабочего времени подготавливаемых непосредственно на производстве новых рабочих означает, что оно в течение всего срока обучения выступает мерой их труда, а стало быть, и мерой вознаграждения.

§ 7. Порядок оплаты труда учеников за время их обучения и рабочих за время переквалификации или обучения вторым профессиям в отраслях промышленности и на отдельных предприятиях

(кроме угольных и сланцевых шахт), где проведено упорядочение заработной платы, определен Положением, утв. пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. (СП СССР 1959 г. № 20, ст. 165).

§ 8. Оплата труда учеников при индивидуальном обучении профессии рабочих, оплачиваемых сдельно, производится:

за 1-й месяц обучения — в размере 75% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 2-й месяц — в размере 60% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 3-й месяц — в размере 40% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 4-й и все последующие месяцы до окончания срока обучения, предусмотренного программой, — в размере 20% тарифной ставки повременщика первого разряда.

Кроме того, за изготовленную учениками годную продукцию им начисляется заработная плата по действующим на предприятии нормам и расценкам.

§ 9. Оплата труда учеников при индивидуальном обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно, производится:

за 1-й и 2-й месяцы обучения — в размере 75% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 3-й и 4-й месяцы — в размере 80% тарифной ставки повременщика первого разряда.

За все последующие месяцы до окончания срока обучения, предусмотренного программой, — в размере 90% тарифной ставки повременщика первого разряда.

В таком же порядке оплачивается труд учеников на работах, оплачиваемых сдельно, когда производственное обучение осуществляется на оборудовании, занятом обучающими рабочими.

§ 10. Труд учеников при обучении их в бригадах оплачивается:

за 1-й месяц обучения — в размере 75% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 2-й месяц обучения — в размере 60% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 3-й месяц обучения — в размере 40% тарифной ставки повременщика первого разряда;

за 4-й месяц и все последующие месяцы до окончания срока обучения, предусмотренного программой, — в размере 20% тарифной ставки повременщика первого разряда.

Кроме того, начиная со 2-го месяца обучения ученикам доплачивается до 100% ставки повременщика первого разряда за счет общего сдельного заработка бригады.

Если ученики включены в состав бригады, работающей на таком агрегате, где выпуск продукции не растет при увеличении числа членов бригады, их труд оплачивается в том же порядке, что и при обучении профессиям рабочих, оплачиваемых повременно.

§ 11. В соответствии с Положением труд учеников в период обучения непосредственно на производстве оплачивается сдельно или повременно безотносительно к его форме (индивидуальная или бригадная). Но гарантированный заработок во всех случаях исчисляется из расчета тарифной ставки повременщика первого разряда.

В отношении несовершеннолетних в течение всего времени обучения полностью сохраняет силу принцип оплаты их труда за сокращенный рабочий день, как за полный рабочий день взрослых рабочих.

§ 12. На предприятиях химической промышленности, во вспомогательных цехах предприятий черной и цветной металлургии, угольной и сланцевой промышленности труд учеников оплачивается из расчета тарифной ставки повременщика третьего разряда при восьмиразрядной тарифной сетке, а там, где применяется семиразрядная тарифная сетка, — исходя из тарифной ставки повременщика второго разряда (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 24 августа 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 17, ст. 136).

§ 13. Труд учеников, обучающихся непосредственно на предприятиях профессиям рабочих (работников массовых профессий), которым установлены месячные оклады, оплачивается из минимального месячного оклада в порядке, предусмотренном Положением, утв. пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. («Труд» 20 марта 1968 г.).

§ 14. Лицам из числа молодежи, направляемым предприятиями на курсы по подготовке квалифицированных рабочих с отрывом от производства, выплачивается 50% тарифной ставки (должностного оклада) и квалификации, на замещение которой они готовятся (п. 7 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 2 февраля 1966 г. — СП СССР 1966 г. № 3, ст. 26).

Статья 186 КЗоТ РСФСР. Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией

По окончании производственного обучения рабочему присваивается квалификация согласно тарифно-квалификационному справочнику и предоставляется работа в соответствии с полученной квалификацией и присвоенным ему разрядом.

§ 1. В КЗоТ Узбекской ССР ст. 215 «Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией» состоит из двух частей следующего содержания:

«По окончании производственного обучения рабочему присваивается квалификация согласно тарифно-квалификационному справочнику.

Администрация предприятия, учреждения, организации обязана предоставить успешно окончившему производственное обучение работу в соответствии с полученной квалификацией и присвоенным ему разрядом».

Таким же образом построена ст. 194 «Предоставление работы в соответствии с полученной квалификацией» в КЗоТ Таджикской ССР.

§ 2. Индивидуальное, бригадное и курсовое обучение новых рабочих, переподготовка рабочих, повышение квалификации рабочих на производственно-технических курсах, обучение вторым и совмещаемым профессиям, обучение в школах мастеров заканчивается квалификационными экзаменами, проводимыми в порядке, установленном

Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию по согласованию с ВЦСПС (п. 29 Типового положения).

§ 3. В настоящее время действует порядок, предусмотренный Инструкцией о проведении квалификационных экзаменов при подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве, утвержденной 22 февраля 1969 г. Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию по согласованию с ВЦСПС (см. «Справочное пособие по обучению рабочих кадров на производстве», «Высшая школа», 1970, стр. 83).

§ 4. При проведении квалификационных экзаменов выясняется соответствие полученных рабочими технических знаний, производственных умений и навыков объему программы обучения и требованиям квалификационной характеристики и устанавливаются им тарифные разряды, квалификационные категории, классы по профессии (специальности) (п. 2 указанной Инструкции).

§ 5. Квалификационные экзамены проводятся в конце установленного срока обучения, но не позднее десяти дней после окончания обучения (п. 6 указанной Инструкции).

§ 6. Квалификационные экзамены включают выполнение рабочими пробных производственных работ и проверку технических знаний путем устного опроса в пределах требований учебной программы и квалификационной характеристики, указанной в соответствующем тарифно-квалификационном справочнике (п. 29 Типового положения).

§ 7. Квалификационная комиссия определяет рабочему квалификационный разряд, класс и т. п. по специальности на основании заключения о квалификационной пробной работе, дневника производственного обучения, журнала учета теоретических знаний, а также проверки технических знаний путем устного опроса экзаменуемого (п. 29 Типового положения).

§ 8. Результаты квалификационных испытаний заносятся в протокол с записью в нем экзаменационных оценок, показателей выполнения норм времени (выработки), результатов квалификационной пробы и заключения комиссии об уровне квалификации рабочего (п. 29 Типового положения).

§ 9. Протокол заседания квалификационной комиссии подписывается ее членами и является документом, на основании которого руководитель предприятия или цеха по согласованию с фабзавместкомом профсоюза устанавливает рабочему тарифный разряд по специальности с оформлением соответствующих документов. Присвоенный рабочему разряд заносится в его трудовую и расчетную книжку (п. 29 Типового положения).

§ 10. Рабочим, успешно сдавшим квалификационные экзамены, выдается свидетельство по единой форме, установленной Государственным комитетом Совета Министров СССР по профессионально-техническому образованию и ВЦСПС.

Обучающимся, не закончившим полного курса обучения в установленный срок или получившим неудовлетворительные итоговые оценки по теоретической или производственной подготовке, администрация может установить дополнительные сроки производственного обучения, организовать для них индивидуальные консультации

по теоретическим предметам, а по истечении этих сроков решать вопрос о повторном допуске их к сдаче квалификационных экзаменов (п. 29 Типового положения).

§ 11. Статья 186 КЗоТ РСФСР предусматривает после окончания производственного обучения не только присвоение рабочему квалификации, но и предоставление ему работы по ней. Это требование ст. 186 КЗоТ РСФСР является своеобразным дополнением к ст. 182 КЗоТ РСФСР (см. комментарий к этой статье).

Статья 187 КЗоТ РСФСР. Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением

Рабочим и служащим, проходящим производственное обучение или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, администрация обязана создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением.

§ 1. Статья 187 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 83 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР помимо ст. 202 «Создание необходимых условий для совмещения работы с обучением», соответствующей по своему содержанию ст. 187 КЗоТ РСФСР, имеется ст. 205 «Недопустимость привлечения к работе, не относящейся к изучаемой специальности», в которой сказано:

«В период производственного обучения, переквалификации или обучения другим специальностям работники не могут использоваться на какой-либо работе, не относящейся к изучаемой ими специальности».

§ 3. Предприятия, учреждения и организации, как следует из ч. 2 ст. 33 Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о народном образовании[1], создают необходимые условия и учебно-производственную базу для проведения теоретического и практического обучения при подготовке и повышении квалификации рабочих непосредственно на производстве.

§ 4. Согласно ч. 2 ст. 26 Основ законодательства о народном образовании предприятия, учреждения и организации обязаны содействовать вовлечению рабочей молодежи в вечерние школы, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением и для нормальной деятельности этих школ и занятий учащихся.

§ 5. Предприятие оказывает всемерное содействие школе рабочей (сельской) молодежи, вечернему (сменному) профессионально-техническому училищу или курсам повышения квалификации, в которых обучаются работники предприятия (п. 37 Положения о предприятии — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 155).

По существу ту же заботу осуществляет производственное объединение (комбинат) (п. 108 Положения о производственном объединении (комбинате) — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

§ 6. Переход ко всеобщему среднему образованию потребует значительного улучшения работы вечерних (сменных) и заочных

---

[1] Далее сокращенно — «Основы законодательства о народном образовании».

общеобразовательных школ, создания необходимых условий для завершения среднего образования работающей молодежи.

В связи с этим предприятиям и организациям, колхозам и совхозам предложено расширить сеть вечерних школ, их филиалов по месту работы молодежи и укрепить их материальную базу. Определять ежегодные плановые задания по вовлечению в школы молодых рабочих и служащих по каждому предприятию, совхозу и учреждению (пп. 2 и 5 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 июня 1972 г. — СП СССР 1972 г. № 11, ст. 60).

§ 7. В целях повышения уровня общеобразовательной подготовки рабочей и сельской молодежи и создания ей необходимых условий для поступления в высшие учебные заведения при них создаются подготовительные отделения.

Промышленным предприятиям, стройкам, организациям транспорта и связи, совхозам рекомендовано совместно с министерствами и ведомствами, высшими учебными заведениями обеспечивать подготовительные отделения помещениями для учебных занятий, общежитиями для слушателей, необходимым учебным оборудованием и инвентарем (п. 4 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. — СП СССР 1969 г. № 20, ст. 112).

§ 8. ЦК КПСС и Совет Министров СССР, обратив внимание ЦК компартий и Советов Министров союзных республик, крайкомов, обкомов и горкомов партий и исполкомов Советов депутатов трудящихся на особую важность работы по дальнейшему повышению уровня общеобразовательной подготовки рабочей и сельской молодежи, более широкому привлечению ее в высшие учебные заведения, обязали их принять меры к оказанию всесторонней помощи учебным заведениям, промышленным предприятиям, стройкам, организациям транспорта и связи, совхозам и колхозам в организации подготовительных отделений и создании необходимых условий для учебы (п. 12 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. — СП СССР 1969 г. № 20, ст. 112).

§ 9. В настоящее время при некоторых наиболее крупных и передовых в техническом отношении промышленных предприятиях организованы заводы-втузы.

Руководителям предприятий, при которых создаются заводы-втузы, предоставлено право:

безвозмездно предоставлять заводам-втузам для учебных целей помещения, а также необходимое оборудование и материалы для учебных лабораторий и кабинетов;

осуществлять силами предприятий и за счет их средств хозяйственное обслуживание и ремонт помещений, предоставленных заводам-втузам (пп. 8 и 10 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г. — СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3).

§ 10. Руководителям предприятий, при которых создаются филиалы и учебно-консультационные пункты высших и средних специальных учебных заведений, предоставлено право:

безвозмездно предоставлять филиалам и учебно-консультационным пунктам высших и средних специальных учебных заведений для учебных целей помещения, оборудование и материалы;

осуществлять силами предприятий и за счет их средств хозяйственное обслуживание и ремонт помещений, предоставленных этим филиалам и учебно-консультационным пунктам (п. 4 пост. Совета

Министров СССР от 19 марта 1960 г. — СП СССР 1960 г. № 7, ст. 50; п. 7 пост. Совета Министров СССР от 9 апреля 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 6, ст. 39).

§ 11. Предприятие, равно как и производственное объединение (комбинат), создает работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, необходимые условия для совмещения обучения с работой и предоставляет им соответствующие льготы (п. 36 Положения о предприятии; п. 107 Положения о производственном объединении (комбинате).

§ 12. Среди необходимых условий для совмещения работы с обучением, обязанность по созданию которых возлагается на администрацию предприятий, особое место занимают производственные условия. К их числу, в частности, относятся:

а) запрещение привлекать учащихся вечерних (сменных) школ рабочей молодежи в дни занятий к сверхурочным работам (п. 3 распоряжения СНК СССР от 11 января 1946 г. — сборник «Народное образование», 1948, стр. 253; ст. 193 КЗоТ РСФСР);

б) запрещение привлекать рабочих и служащих, обучающихся в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах и в вечерних (сменных) отделениях (группах) при дневных профессионально-технических училищах, в дни занятий к сверхурочным и другим работам, связанным с отрывом от учебных занятий (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 22 января 1962 г. — СП СССР 1962 г. № 1, ст. 8; ст. 193 КЗоТ РСФСР);

в) рекомендации руководителям предприятий в целях глубокого освоения технологического процесса производства и получения достаточных практических навыков перемещать, как правило, лиц, работающих на подчиненных им предприятиях, по рабочим местам и должностям по мере повышения квалификации и приобретения знаний в процессе обучения без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях (п. 7 пост. Совета Министров СССР от 9 апреля 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 6, ст. 39);

г) обязанность предприятий переводить в период обучения лиц, совмещающих работу с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях, на работу в соответствии со специальностью и квалификацией, приобретаемыми в учебном заведении при переходе на III и IV курс (до начала изучения специального цикла дисциплин) (п. 32 Положения о персональном распределении молодых специалистов, оканчивающих высшие и средние специальные учебные заведения СССР,— «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 6);

д) предоставление работы обучающимся в заводах-втузах на рабочих местах в соответствии с учебными планами и программами, а также обеспечение необходимым руководством производственной работы студентов (п. 10 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г. — СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3);

е) зачет времени обучения в заводе-втузе с отрывом от производства в трудовой стаж, дающий право на получение ежегодного отпуска (п. 11 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г. — СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3).

§ 13. Наряду с необходимыми организационно-учебными и производственными условиями администрация обязана создавать и необходимые бытовые условия для совмещения работы с обучением.

Советам Министров республик, исполкомам краевых и областных Советов депутатов трудящихся совместно с республиканскими, краевыми и областными советами профсоюзов поручено разработать и осуществить мероприятия по улучшению бытовых условий для лиц, обучающихся без отрыва от производства в средних общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, обратив особое внимание на улучшение организации для них питания в столовых и буфетах школ, а также на обеспечение их путевками в санатории, дома отдыха, туристские лагеря и профилактории (п. 7 пост. Совета Министров СССР от 5 ноября 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 19, ст. 157).

ЦК компартий и Советам Министров союзных республик, крайкомам, обкомам и горкомам партии и исполкомам Советов депутатов трудящихся предложено принять меры к оказанию всесторонней помощи высшим учебным заведениям, промышленным предприятиям, стройкам, организациям транспорта и связи, совхозам и колхозам в организации подготовительных отделений, в создании необходимых условий для учебы, в жилищно-бытовом устройстве, медицинском и культурном обслуживании слушателей этих отделений (п. 12 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. — СП СССР 1969 г. № 20, ст. 112).

Статья 188 КЗоТ РСФСР. Поощрение рабочих и служащих, совмещающих работу с обучением

При повышении квалификационных разрядов или при продвижении по работе должны учитываться успешное прохождение рабочими и служащими производственного обучения, общеобразовательная и профессиональная подготовка, а также получение ими высшего или среднего специального образования.

§ 1. Статья 188 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 83 Основ.

§ 2. Аналогичная по своему содержанию в КЗоТ Узбекской ССР ст. 216 именуется: «Льготы рабочим и служащим, прошедшим производственное обучение или получившим специальное образование».

§ 3. В настоящее время на предприятиях, стройках, в организациях применяются разнообразные виды поощрения рабочих и служащих, успешно совмещающих работу с обучением. При этом используются меры поощрения как предусмотренные ст. 55 Основ, ст. 131 КЗоТ РСФСР, правилами внутреннего трудового распорядка и уставами о дисциплине, так и выработанные практикой, некоторые из которых закреплены в коллективных договорах.

§ 4. Действующее законодательство о труде, с одной стороны, устанавливает поощрение рабочих и служащих, успешно совмещающих работу с обучением, а с другой — сам факт направления на учебу рассматривает как меру поощрения их за высокие показатели производственной работы.

§ 5. Промышленным предприятиям, стройкам и совхозам предоставлено право непосредственно направлять рабочую молодежь на обучение в вузы и техникумы с тем, чтобы стипендии студентам и учащимся выплачивались командировавшими их организациями,

а окончившие вуз или техникум специалисты возвращались на работу в то предприятие, которое направило их на учебу (см., в частности, пост. Совета Министров СССР от 18 сентября 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 17, ст. 139, от 25 августа 1967 г. — СП СССР 1967 г. № 22, ст. 155, 9 октября 1970 г. — СП СССР 1970 г. № 19, ст. 149 и от 5 августа 1974 г. — СП СССР 1974 г. № 16, ст. 95).

§ 6. Всем успевающим учащимся, направляемым промышленными предприятиями, стройками и совхозами на обучение в вузы и техникумы, выплачивается стипендия за счет этих предприятий. Размер стипендии устанавливается на 15% выше обычной государственной стипендии, выплачиваемой студентам вузов и учащимся средних специальных учебных заведений (п. 4 пост. Совета Министров СССР от 18 сентября 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 17, ст. 139).

§ 7. На обучение в высшие и средние специальные учебные заведения с выплатой стипендии в том же порядке могут приниматься работники промышленных предприятий, строек, совхозов и колхозов из числа лиц, уволенных в запас после прохождения срочной службы в Вооруженных Силах СССР, с зачетом в стаж практической работы их времени указанной службы (см. пост. Совета Министров СССР от 5 августа 1974 г. «Об изменении пункта 2 постановления Совета Министров СССР от 18 сентября 1959 г. № 1099» — СП СССР 1974 г. № 16, ст. 85).

§ 8. Промышленным предприятиям, стройкам и совхозам предоставлено право направлять молодых рабочих, имеющих стаж практической работы не менее 1 года, на подготовительные отделения при высших учебных заведениях по дневной, вечерней и заочной формам обучения.

Отбор и направление молодежи на эти отделения осуществляют непосредственно руководители предприятий по рекомендации партийных, комсомольских и профсоюзных организаций.

Лица, окончившие подготовительные отделения и успешно выдержавшие выпускные экзамены, зачисляются на 1 курс высших учебных заведений без сдачи вступительных экзаменов (п. 3 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. — СП СССР 1969 г. № 20, ст. 112).

§ 9. Промышленным предприятиям, стройкам, совхозам разрешено направлять рабочих для обучения с отрывом от производства на подготовительные отделения при высших учебных заведениях в порядке и на условиях, установленных постановлением Совета Министров СССР от 18 сентября 1959 г. (п. 5 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. — там же).

Статья 84 Основ. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях

Для рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, устанавливается сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы в установленном порядке; им предоставляются также и другие льготы.

Статья 189 КЗоТ РСФСР. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях

(Статья воспроизводит ст. 84 Основ.)

§ 1. Для лиц, работающих в различных отраслях народного хозяйства и не имеющих среднего образования, организуются средние общеобразовательные вечерние (сменные) и заочные школы (ч. 1 ст. 26 Основ законодательства о народном образовании).

§ 2. Согласно ч. 1 ст. 33 тех же Основ для молодежи, поступающей на производство после окончания общеобразовательных школ, и для лиц, работающих в народном хозяйстве и желающих получить новую профессию или повысить квалификацию, организуются вечерние (сменные) профессионально-технические училища.

§ 3. Для рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, в соответствии со ст. 189 КЗоТ РСФСР устанавливается:

сокращенная рабочая неделя или сокращенная продолжительность ежедневной работы с сохранением заработной платы;

другие льготы, в частности льготы по рабочему времени и отдыху, а также по отпускам в связи с обучением.

§ 4. Наряду с сокращенным рабочим днем или сокращенной рабочей неделей рабочим и служащим, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) и заочных общеобразовательных школах, предоставляется право на неполную рабочую неделю и иные льготы по рабочему времени и отдыху (см. комментарии к ст. ст. 190, 192 и 193 КЗоТ).

§ 5. Обучающиеся в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях рабочие и служащие в дни занятий также пользуются льготами по рабочему времени и отдыху (см. комментарий к ст. 193 КЗоТ).

§ 6. Рабочим и служащим, обучающимся в общеобразовательных вечерних (сменных) и заочных школах, а также в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях, предоставляются отпуска в связи с обучением (см. комментарии к ст. ст. 191 и 194 КЗоТ).

Отпуска в связи с обучением, или учебные отпуска, — самостоятельный вид отпусков, отличный от отпусков, предоставляемых рабочим и служащим для отдыха. Право на отпуск в связи с обучением не зависит от продолжительности непрерывной работы на данном предприятии. Эти отпуска предоставляются всегда только в натуре.

§ 7. Успешное совмещение работы с обучением в вечерних (сменных) школах или в профессионально-технических училищах является самостоятельным основанием права на льготы. Поэтому правом на установленные ст. 189 КЗоТ РСФСР льготы пользуются все рабочие и служащие, успешно обучающиеся в указанных учебных заведениях, безотносительно к характеру и условиям их труда.

§ 8. Объем льгот, предоставляемых рабочим и служащим в связи с обучением без отрыва от производства в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях, зависит от типа учебного заведения (вечерняя (сменная) или заочная школа

рабочей молодежи, профессионально-техническое училище), от формы обучения без отрыва от производства (вечернее или заочное) и от класса обучения.

§ 9. Установленные для учащихся IX — XI классов школ рабочей молодежи льготы распространяются на лиц, успешно обучающихся в трехгодичных школах мастеров (пост. Совета Министров СССР от 31 мая 1963 г. «О льготах для учащихся трехгодичных школ мастеров» — СП СССР 1963 г. № 12, ст. 118). Кроме того, для них предусмотрены некоторые дополнения по учебному отпуску (см. комментарий к ст. 191 КЗоТ).

§ 10. Правом на льготы в виде отпусков в связи с обучением пользуются лица, допущенные к экзаменам в порядке экстерна за восьмилетнюю школу (см. комментарий к ст. 191 КЗоТ).

Статья 190 КЗоТ РСФСР. Сокращение рабочего времени для обучающихся в общеобразовательных школах

Для рабочих и служащих, успешно обучающихся без отрыва от производства в IX — XI классах школ рабочей молодежи — вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в IX — XI классах школ сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школ — рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

Учащиеся IX — XI классов освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее им количество рабочих часов. При пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих часов, свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены и составляет 31,5 дня при восьмичасовой смене или 31 день при продолжительности смены 8 часов 12 минут.

За время освобождения от работы учащимся выплачивается пятьдесят процентов средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы.

Сокращение рабочего времени для учащихся V — VIII классов регулируется законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР.

Администрация предприятий, учреждений, организаций имеет право предоставлять без ущерба для производственной деятельности учащимся IX—XI классов школ рабочей и сельской молодежи, по их желанию, дополнительно еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

§ 1. В КЗоТ УССР льготы по рабочему времени для лиц, успешно обучающихся в школах рабочей и сельской молодежи, изложены не в одной, а в двух статьях: в ст. 209 «Сокращение рабочего времени с сохранением заработной платы для рабочих и служащих

обучающихся в общеобразовательных школах» и ст. 210 «Освобождение от работы без сохранения заработной платы рабочих и служащих, обучающихся в общеобразовательных школах». Первая аналогична чч.1 — 4, а вторая — ч. 5 ст. 190 КЗоТ РСФСР.

§ 2. Статья 190 КЗоТ РСФСР признает право на льготы по рабочему времени за двумя группами успешно обучающихся без отрыва от производства в вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школах: с одной стороны, за учащимися IX — XI классов, а с другой — V — VIII классов указанных школ. Причем если объем права на такие льготы для учащихся IX—XI классов определяется непосредственно в ст. 190 КЗоТ РСФСР, то в отношении учащихся V — VIII классов в ч. IV ее делается ссылка на союзное и республиканское законодательство.

§ 3. Рабочие и служащие, успешно обучающиеся без отрыва от производства в вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школах, в соответствии со ст. 190 КЗоТ РСФСР пользуются правом на сокращенный рабочий день или на сокращенную и неполную рабочую неделю.

§ 4. Предусмотренные ст. 190 КЗоТ РСФСР льготы по рабочему времени по своему характеру неоднородны. При сокращенной рабочей неделе и сокращенном рабочем дне время освобождения от работы рабочим и служащим оплачивается, тогда как при неполной рабочей неделе освобождение от работы осуществляется без сохранения заработной платы, а труд оплачивается пропорционально проработанному времени.

§ 5. Предоставляемые на основании ст. 190 КЗоТ РСФСР рабочим и служащим в связи с обучением в общеобразовательных школах без отрыва от производства льготы по рабочему времени имеют строго целевую направленность. Они направлены на создание максимально благоприятных условий для учебы в общеобразовательных школах еженедельно в течение всей продолжительности учебного года. Поэтому не допускается суммирование свободного от работы времени и использование его в сроки, не предусмотренные в законе.

§ 6. Графики предоставления сокращенного рабочего дня или сокращенной рабочей недели для лиц, успешно обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных учебных заведениях, утверждаются руководителями предприятий по согласованию с фабзавместкомами профсоюзов и директорами соответствующих школ (п. 4 пост. Совета Министров СССР от 5 ноября 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 19, ст. 157).

§ 7. Согласно ч. 1 ст. 190 КЗоТ РСФСР для рабочих и служащих, успешно обучающихся без отрыва от производства в IX — XI классах школ рабочей молодежи — вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ, в период учебного года устанавливается рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели), а для обучающихся в IX — XI классах школ сельской молодежи — вечерних (сменных) и заочных средних общеобразовательных школ — рабочая неделя, сокращенная на два рабочих дня или на соответствующее им количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня в течение недели).

§ 8. Безотносительно к типу общеобразовательного учебного заведения и форме обучения учащиеся IX — XI классов, как следует из

ч. 2 ст. 190 КЗоТ РСФСР, освобождаются от работы в течение учебного года не более чем на 36 рабочих дней при шестидневной рабочей неделе или на соответствующее количество рабочих часов.

При пятидневной рабочей неделе общее количество рабочих часов, свободных от работы, сохраняется, а число рабочих дней, свободных от работы, изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены и составляет 31,5 дня при восьмичасовой смене или 31 день при продолжительности смены 8 час. 12 мин.

§ 9. Поскольку продолжительность учебного года в вечерних (сменных) школах рабочей молодежи составляет 36 недель, то надо считать, что в каникулярный период рабочие и служащие не пользуются правом на сокращенную рабочую неделю.

§ 10. В силу ч. 2 ст. 190 КЗоТ РСФСР за время освобождения от работы при сокращенной рабочей неделе или сокращенном рабочем дне учащимся выплачивается 50% средней заработной платы по основному месту работы, но не ниже установленного минимального размера заработной платы, предусмотренного ст. 78 КЗоТ РСФСР (см. комментарий к этой статье).

§ 11. Часть 4 ст. 190 КЗоТ РСФСР, признавая право на льготы по рабочему времени за учащимися V — VIII классов вечерних (сменных) и заочных общеобразовательных школ, в то же время делает ссылку на законодательство Союза ССР и РСФСР, которым регулируется содержание этого права.

Первоначально льготы по рабочему времени, установленные для учащихся IX — XI классов указанных школ, были распространены до начала 1962/63 учебного года на лиц, успешно обучавшихся без отрыва от производства в V — VIII классах школ рабочей и сельской молодежи (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 5 ноября 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 19, ст. 157). В дальнейшем право учащихся V — VIII классов на льготы по рабочему времени неоднократно пролонгировалось.

В настоящее время срок действия п. 3 постановления Совета Министров СССР от 5 ноября 1959 г., которым предусмотрено это право учащихся V — VIII классов, продлен до начала 1975/76 учебного года (пост. Совета Министров СССР от 22 июля 1970 г. — СП СССР 1970 г. № 13, ст. 106).

§ 12. В соответствии с ч. 5 ст. 190 КЗоТ РСФСР администрация предприятий имеет право предоставлять без ущерба для производственной деятельности учащимся IX — XI классов школ рабочей и сельской молодежи, по их желанию, дополнительно еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

Правом на неполную рабочую неделю пользуются также учащиеся V — VIII классов этих школ до начала 1975/76 учебного года (пост. Совета Министров СССР от 22 июля 1970 г. — СП СССР 1970 г. № 13, ст. 106).

Статья 191 КЗоТ РСФСР. Отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах

Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в школах рабочей и сельской молодежи — вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в XI классе отпуск про-

должительностью 20 рабочих дней, а в VIII классе — 8 рабочих дней, с сохранением заработной платы по основному месту работы из расчета тарифной ставки или оклада.

Для обучающихся без отрыва от производства в V, VI, VII, IX и X классах указанных школ устанавливаются на время сдачи ими переводных экзаменов от 4 до 6 свободных от работы дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы за счет сокращения общего количества дней (на 8—12 дней), предоставляемых в соответствии со статьей 190 настоящего Кодекса.

§ 1. Статья 191 КЗоТ РСФСР предусматривает право рабочих и служащих на отпуска в связи с обучением в общеобразовательных школах. Продолжительность их зависит от цели отпуска и класса обучения в общеобразовательной школе.

§ 2. Согласно ч. 1 ст. 191 КЗоТ РСФСР рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в вечерних (сменных, сезонных) и заочных средних общеобразовательных школах, предоставляется на период сдачи выпускных экзаменов в XI классе отпуск продолжительностью 20 рабочих дней, а в VIII классе — 8 рабочих дней.

§ 3. На время сдачи переводных экзаменов за обучающимися без отрыва от производства в V, VI, VII, IX, X классах указанных школ в силу ч. 2 ст. 191 КЗоТ РСФСР признается право на отпуск в связи с обучением от 4 до 6 рабочих дней.

В случае предоставления такого отпуска общее количество дней, предусмотренное ч. 2 ст. 190 КЗоТ РСФСР, сокращается на 8—12 дней.

§ 4. Отпуска на период сдачи выпускных экзаменов в XI и VIII классах оплачиваются по среднему заработку места основной работы из расчета тарифной ставки или оклада, а отпуска, предоставляемые обучающимся без отрыва от производства в V, VI, VII и X классах на время сдачи переводных экзаменов, — из расчета средней заработной платы по месту основной работы.

§ 5. Лицам, обучающимся в трехгодичных школах мастеров, на время сдачи переводных экзаменов предоставляется отпуск продолжительностью 4—6 рабочих дней, оплачиваемый из расчета средней заработной платы по месту основной работы, а на период сдачи выпускных экзаменов по общеобразовательным предметам — продолжительностью 20 рабочих дней и оплачиваемый по среднему заработку места основной работы из расчета тарифной ставки или оклада.

Кроме того, им предоставляется отпуск продолжительностью пять рабочих дней для сдачи квалификационных экзаменов с сохранением заработной платы по основному месту работы из расчета тарифной ставки или оклада (пост. Совета Министров СССР от 31 мая 1963 г. — СП СССР 1963 г. № 12, ст. 118, а также п. 4 пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 14, ст. 95).

§ 6. Рабочим и служащим, допущенным к экзаменам в порядке экстерната за восьмилетнюю школу, предоставляется учебный отпуск продолжительностью 15 рабочих дней с сохранением заработной платы (пост. Совета Министров СССР от 28 декабря 1962 г. — СП СССР 1962 г. № 21, ст. 180).

Статья 192 КЗоТ РСФСР. Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в общеобразовательных школах

При предоставлении обучающимся без отрыва от производства в общеобразовательных школах ежегодных отпусков администрация предприятия, учреждения, организации обязана, по желанию учащихся, приурочивать эти отпуска ко времени экзаменов в школах.

§ 1. В КЗоТ УССР ст. 212 «Время предоставления ежегодных отпусков лицам, обучающимся в общеобразовательных школах без отрыва от производства» дана в иной редакции:

«Рабочим и служащим, обучающимся в общеобразовательных школах без отрыва от производства, администрация предприятий, учреждений, организаций обязана по их желанию присоединять ежегодные отпуска к отпускам в связи с обучением».

§ 2. Статья 192 КЗоТ РСФСР устанавливает право обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах приурочивать свои ежегодные отпуска ко времени экзаменов в школах. Этому праву корреспондирует соответствующая обязанность администрации предприятия.

§ 3. Закрепленное в ст. 192 КЗоТ РСФСР право распространяется на всех успешно обучающихся в вечерних (сменных) и заочных общеобразовательных школах и имеет целью создание для рабочих и служащих наиболее благоприятных условий для своевременной и успешной сдачи ими экзаменов в школе.

§ 4. Правом, предусмотренным в ст. 192 КЗоТ РСФСР, рабочие и служащие могут воспользоваться по своему усмотрению как при сдаче переводных, так и выпускных экзаменов в школах либо вовсе отказаться от этого.

Статья 193 КЗоТ РСФСР. Ограничение привлечения обучающихся в общеобразовательных и профессионально-технических учебных заведениях к сверхурочным работам

Запрещается привлечение к сверхурочным работам в дни занятий рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях.

§ 1. Предусмотренный ст. 193 КЗоТ РСФСР запрет является важной льготой для рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в общеобразовательных школах и профессионально-технических учебных заведениях.

Эта льгота, особенно в сочетании с другими льготами по рабочему времени (см. комментарий к ст. 190 КЗоТ), способствует созданию наиболее благоприятных условий для сочетания работы с обучением.

§ 2. Пункт 3 постановления Совета Министров СССР от 22 января 1962 г. (СП СССР 1962 г. № 1, ст. 8) запрещает привлекать в дни занятий рабочих и служащих, обучающихся в вечерних (сменных) профессионально-технических училищах и вечерних (сменных)

отделениях (группах) при дневных профессионально-технических училищах, не только к сверхурочным, но и другим работам, связанным с отрывом от учебных занятий (например, выполнение работы в несовпадающих с занятиями в училищах сменах, поездки в командировки).

Статья 194 КЗоТ РСФСР. Отпуска в связи с обучением в профессионально-технических учебных заведениях

Рабочие и служащие, успешно обучающиеся без отрыва от производства в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях, освобождаются от работы для подготовки и сдачи экзаменов на 30 рабочих дней в течение года, с сохранением за ними пятидесяти процентов средней заработной платы по основному месту работы.

§ 1. Статья 194 КЗоТ РСФСР устанавливает право на отпуск рабочих и служащих, обучающихся без отрыва от производства в профессиональных учебных заведениях.

§ 2. Этот отпуск предоставляется только для подготовки и сдачи экзаменов и лишь тем, кто успешно совмещает работу с обучением в вечерних (сменных) профессионально-технических учебных заведениях.

§ 3. Общая продолжительность отпуска в связи с обучением равна 30 рабочим дням в течение года и не зависит ни от типа, ни от профиля профессионально-технического учебного заведения, где обучаются указанные лица.

§ 4. Предоставляемый рабочим и служащим отпуск в связи с обучением, как это следует из содержания ст. 194 КЗоТ РСФСР, подлежит оплате в размере 50% средней заработной платы по основному месту работы и, следовательно, какого-либо заранее установленного предела не предусматривается.

Статья 85 Основ. Льготы для рабочих и служащих в связи с обучением в высших и средних специальных учебных заведениях

Рабочим и служащим, допущенным к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Рабочим и служащим, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

Статья 195 КЗоТ РСФСР. Отпуска для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения

§ 1. Статья воспроизводит ч. 1 ст. 85 Основ с добавлением в ч. 2:

«Допущенным к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения (в том числе в заводы-втузы) предоставляется отпуск на

15 календарных дней, а в средние специальные учебные заведения — 10 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно».

§ 2. КЗоТ Латвийской ССР кроме ст. 199 «Отпуска рабочим и служащим для сдачи вступительных экзаменов в высшие и средние специальные учебные заведения» содержит ст. 200 «Отпуска в связи с обучением на подготовительных отделениях высших учебных заведений», в которой говорится:

«Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства на подготовительных отделениях высших учебных заведений, для сдачи выпускных экзаменов может предоставляться без сохранения заработной платы дополнительный отпуск продолжительностью 15 календарных дней, не считая времени на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно».

§ 3. Статья 195 КЗоТ РСФСР в ч. 1 предусматривает право рабочих и служащих, допущенных к вступительным экзаменам в высшие и средние специальные учебные заведения, на отпуск в связи с обучением без сохранения заработной платы.

§ 4. В порядке и на условиях, установленных ст. 195 КЗоТ РСФСР, разрешается промышленным предприятиям, стройкам, организациям транспорта и связи, совхозам и колхозам предоставлять отпуск в связи с обучением продолжительностью 15 календарных дней для сдачи выпускных экзаменов обучающимся без отрыва от производства слушателям подготовительных отделений при высших учебных заведениях (п. 6 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 20 августа 1969 г. — СП СССР 1969 г. № 20, ст. 112).

Статья 196 КЗоТ РСФСР. Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях

Рабочим и служащим, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

§ 1. Статья 196 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 85 Основ.

§ 2. В КЗоТ БССР наряду со ст. 199 «Льготы для рабочих и служащих, обучающихся в высших и средних специальных учебных заведениях», аналогичной по своему содержанию ст. 196 КЗоТ РСФСР, включена ст. 203 «Время предоставления ежегодных отпусков обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях», в которой говорится:

«При предоставлении студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений ежегодных отпусков администрация предприятий, учреждений, организаций, по желанию студентов и учащихся, приурочивает, как правило, эти отпуска ко времени каникул в учебном заведении».

§ 3. Обучение в средних специальных и высших учебных заведениях без отрыва от производства является формой получения специальности и повышения квалификации лицами, работающими в

различных отраслях народного хозяйства (ст. ст. 35 и 40 Основ законодательства о народном образовании).

§ 4. Для рабочих и служащих, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, ст. 196 КЗоТ РСФСР предусматривает льготы в виде оплачиваемых отпусков и другие льготы. К числу последних относятся отпуска без сохранения заработной платы, сокращенная или неполная рабочая неделя, оплата проезда к месту нахождения учебного заведения и обратно.

§ 5. Лица, совмещающие работу с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, пользуются правом на сокращенную и неполную рабочую неделю (см. комментарий к ст. 197 КЗоТ).

§ 6. Рабочим и служащим, обучающимся без отрыва от производства в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, предоставляются оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы (см. комментарии к ст. ст. 198 и 199 КЗоТ).

§ 7. Обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях рабочим и служащим оплачивается проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно (см. комментарий к ст. 200 КЗоТ).

§ 8. Некоторые льготы для рабочих и служащих в связи с обучением в вечерних и заочных специальных учебных заведениях предусматриваются в коллективных договорах.

§ 9. Правом на установленные ст. 196 КЗоТ РСФСР льготы пользуются все рабочие и служащие, успешно обучающиеся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях.

Это право корреспондирует с обязанностями учащихся и студентов, предусмотренными в ч. 1 ст. 47 Основ законодательства о народном образовании, согласно которой они обязаны систематически и глубоко овладевать знаниями и практическими навыками, посещать учебные занятия, в установленные сроки выполнять задания, предусмотренные учебным планом и программами, повышать свой идейный и культурный уровень, участвовать в общественно полезном труде, самообслуживании, соблюдать правила внутреннего распорядка учебно-воспитательного учреждения.

§ 10. Успешно обучающимися и имеющими право на оплачиваемый отпуск считаются учащиеся-заочники, которые не имеют академической задолженности за предыдущий курс и к началу лабораторно-экзаменационной сессии по предметам, выносимым на данную сессию, выполнили с положительной оценкой не менее 75% контрольных работ и остальные 25% контрольных работ и курсовые проекты представили на рецензию.

Учебному заведению предоставляется право в отдельных случаях заменять представление упомянутых выше 25% контрольных работ собеседованием (устным опросом) или классными письменными работами в период сессии. Рецензирование, собеседование или классные письменные работы должны быть закончены не позже чем за 2 дня до экзамена по соответствующему предмету (Инструктивное письмо Министерства высшего и среднего специального образования СССР от 27 мая 1965 г. № И-40 — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1965 г. № 8).

Статья 197 КЗоТ РСФСР. Сокращение рабочего времени для обучающихся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

Студенты вечерних и заочных высших учебных заведений и учащиеся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов имеют право при шестидневной рабочей неделе на один свободный от работы день в неделю для подготовки к занятиям с оплатой его в размере пятидесяти процентов получаемой заработной платы, но не ниже минимальной. При пятидневной рабочей неделе количество свободных от работы дней изменяется в зависимости от продолжительности рабочей смены при сохранении количества свободных от работы часов.

Администрация предприятий, учреждений, организаций вправе предоставлять в течение указанных 10 учебных месяцев дополнительно, по желанию студентов и учащихся, еще один-два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

§ 1. Статья 197 КЗоТ РСФСР предусматривает право рабочих и служащих, обучающихся на старших курсах в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, на сокращенную и неполную рабочую неделю. Этим правом они пользуются в течение десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов. При исчислении десятимесячного периода учитываются только учебные месяцы, а каникулярные месяцы (июль — август) из подсчета исключаются.

§ 2. Конкретный свободный от работы день определяется по согласованию рабочего или служащего с администрацией с учетом интересов производства и режима занятий в соответствующем учебном заведении.

§ 3. Суммирование свободных от работы дней, предоставляемых рабочим и служащим в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, по общему правилу, не допускается. Исключение из этого правила установлено для студентов и учащихся заочных отделений высших и средних музыкальных учебных заведений, для студентов и учащихся заочных высших и средних специальных учебных заведений (факультетов, отделений), осуществляющих подготовку специалистов для рыбной промышленности, а также для учителей общеобразовательных школ, обучающихся в вечерних и заочных высших и средних педагогических учебных заведениях.

§ 4. Студенты и учащиеся заочных отделений высших и средних музыкальных учебных заведений могут свободные от работы дни использовать одновременно или в два срока (приказ по Министерству высшего и среднего специального образования СССР от 13 апреля 1960 г. № 221 и приложение к нему — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1960 г. № 6).

§ 5. Студентам и учащимся заочных высших и средних специальных учебных заведений (факультетов, отделений), осуществляющих подготовку специалистов для рыбной промышленности, разрешено на период десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов

свободные от работы дни суммировать в удобное для них время по договоренности с руководителями предприятий, учреждений, организаций и судов по месту работы (приказ по Министерству высшего и среднего специального образования СССР от 12 октября 1962 г. № 342 — «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 211).

§ 6. Министерству просвещения РСФСР разрешено учителям общеобразовательных школ, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних педагогических учебных заведениях, предоставлять свободные от работы дни по их желанию суммарно в каникулярный период (пост. Совета Министров РСФСР от 15 марта 1962 г. — СП СССР 1962 г. № 7, ст. 39).

§ 7. Предоставляемый рабочим и служащим в силу ч. 1 ст. 197 КЗоТ РСФСР свободный от работы день при сокращенной рабочей неделе подлежит оплате в размере 50% получаемой ими заработной платы, но не ниже минимальной.

§ 8. При повременной заработной плате работнику выплачивается 50% его дневной тарифной ставки.

При сдельной оплате труда обучающемуся производится выплата из расчета общего заработка за последний календарный месяц, включающего в себя как основное вознаграждение, так и дополнительное, носящее постоянный характер (премии, особые доплаты и надбавки и т. д.).

§ 9. Кроме сокращенной рабочей недели администрация предприятия на основании ч. 2 ст. 197 КЗоТ РСФСР вправе предоставлять в течение указанных десяти учебных месяцев дополнительно по желанию студентов и учащихся еще один — два свободных от работы дня в неделю без сохранения заработной платы.

§ 10. При неполной рабочей неделе труд работников оплачивается за фактически проработанное время.

Статья 198 КЗоТ РСФСР. Отпуска в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях

Студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 20 календарных дней, на третьем и последующих курсах — 30 календарных дней. Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 10 календарных дней, на третьем и последующих — 20 календарных дней.

Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется отпуск на первом и втором курсах — 30 календарных дней, на третьем и последующих курсах — 40 календарных дней.

Студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется отпуск 30 календарных дней.

Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) предостав-

ляется отпуск продолжительностью в 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений — 2 месяца.

За время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за рабочими и служащими сохраняется заработная плата, но не выше установленного размера.

§ 1. В КЗоТ УССР ч. 5 ст. 198 КЗоТ РСФСР выделена в самостоятельную ст. 217 «Сохранение заработной платы за время дополнительных отпусков в связи с обучением». Такая же по содержанию ст. 191 имеется и в КЗоТ Грузинской ССР.

§ 2. Статья 198 КЗоТ РСФСР устанавливает для рабочих и служащих в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях льготы в виде оплачиваемых отпусков.

§ 3. Статья 198 КЗоТ РСФСР различает следующие виды оплачиваемых отпусков:

а) ежегодные отпуска для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов;

б) отпуска на период сдачи государственных экзаменов;

в) отпуска на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

§ 4. Действующее законодательство, кроме того, предусматривает также отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам, обучающимся в заводах-втузах (подпункт «б» п. 12 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г. — СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3).

§ 5. Продолжительность отпусков и порядок их использования зависит от типа учебного заведения (высшее или среднее), от формы обучения без отрыва от производства (вечернее или заочное), от курса, на котором обучается работник, и, наконец, от конкретной цели отпуска (выполнение лабораторной работы, сдача зачетов и экзаменов и т. д.).

§ 6. Основанием для предоставления отпуска в связи с обучением является справка-вызов высшего или среднего специального учебного заведения. Справка-вызов выдается установленной формы за подписью директора учебного заведения или заведующего учебно-консультационным пунктом и имеет для администрации предприятия обязательную силу. С получением ее у работника возникает право требовать своевременного предоставления отпуска, а у администрации — обязанность предоставить ему отпуск.

§ 7. Отпуска, предоставляемые в связи с обучением в учебных заведениях без отрыва от производства, имеют строгое целевое назначение и должны быть предоставлены и использованы только в установленные сроки.

Учебный отпуск на другой срок, как правило, не переносится. Поэтому если студент или учащийся не участвовал в лабораторно-экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, он теряет на него право. При уважительности причин неявки студента или учащегося на сессию (например, в случае болезни) право на отпуск за ним сохраняется.

§ 8. Отпуска в связи с обучением обычно предоставляются работникам для участия в лабораторно-экзаменационной сессии на чис-

ло установленных дней подряд. Однако тогда, когда студенту или учащемуся учебным заведением разрешено выполнять лабораторные работы, сдавать зачеты и экзамены во внесессионный период, он может использовать отпуск по частям. Продолжительность предоставленного в разбивку отпуска не должна превышать установленной в учебном году общей продолжительности отпуска за соответствующий курс обучения.

§ 9. Студентам заочных высших учебных заведений последних курсов, проходящим согласно учебному плану теоретический курс в объеме одного семестра и участвующим в одной экзаменационной сессии, отпуск предоставляется в половинном размере.

§ 10. Если студент или учащийся, обучающийся без отрыва от производства в высшем или среднем специальном учебном заведении, работает по совместительству, учебные отпуска предоставляются ему одновременно как на основной, так и на совмещаемой работе.

§ 11. Согласно ч. 1 ст. 198 КЗоТ РСФСР студентам, успешно обучающимся в вечерних высших учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск на I и II курсах 20 календарных дней, на III и последующих курсах — 30 календарных дней.

Учащимся, успешно обучающимся в вечерних средних специальных учебных заведениях, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск на I и II курсах 10 календарных дней, на III и последующих — 20 календарных дней.

§ 12. Руководителям предприятий разрешено предоставлять работникам, обучающимся в заводе-втузе, ежегодно учебный отпуск на 6—12 рабочих дней без сохранения заработной платы, но с выплатой стипендии в установленном порядке (подпункт «б» п. 12 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г. — СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3).

§ 13. Студентам и учащимся, успешно обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях, как указывается в ч. 2 ст. 198 КЗоТ РСФСР, на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов ежегодно предоставляется оплачиваемый отпуск на I и II курсах 30 календарных дней, на III и последующих курсах — 40 календарных дней.

§ 14. Министерство высшего и среднего специального образования СССР имеет право по представлению министерств и ведомств и по согласованию с Госпланом СССР изменять в виде исключения продолжительность отпусков на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов по курсам с учетом специальности для студентов и учащихся заочных высших и средних специальных учебных заведений (факультетов, отделений) в пределах общей продолжительности этих отпусков на весь срок обучения (п. 9 пост. Совета Министров СССР от 9 апреля 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 6, ст. 39).

§ 15. Учитывая особенности подготовки специалистов в заочных сельскохозяйственных высших учебных заведениях, продолжительность отпусков на период выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов для успешно обучающихся студентов I и II курсов увеличена с 30 до 35 календарных дней за счет соответствующего уменьшения продолжительности таких отпусков для

студентов, обучающихся на последнем выпускном курсе (приказ по Министерству высшего и среднего специального образования СССР от 22 февраля 1965 г. № 61 — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1965 г. № 5).

§ 16. Особо регулируются приказами Министерства высшего и среднего специального образования СССР продолжительность и порядок предоставления учебных отпусков успешно обучающимся:

а) студентам и учащимся заочных отделений высших и средних музыкальных учебных заведений (приказ по Министерству высшего и среднего специального образования СССР от 13 апреля 1960 г. № 221 — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1960 г. № 6);

б) студентам заочных отделений высших театральных и театрально-художественных учебных заведений, кроме специальностей театроведения, киноведения и экономики кинематографии (приказ по Министерству высшего и среднего специального образования СССР от 7 марта 1961 г. № 69 — «Сборник законодательных актов о труде», 1970, стр. 212);

в) учащимся и студентам заочных отделений культурно-просветительных училищ и факультетов культпросветработы библиотечных институтов[1] по специальности «Культурно-просветительная работа» (приказ по Министерству высшего и среднего специального образования СССР от 10 июня 1963 г. № 201 — т а м ж е, стр. 211).

§ 17. В силу ч. 3 ст. 198 КЗоТ РСФСР студентам и учащимся вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений на период сдачи государственных экзаменов предоставляется оплачиваемый отпуск 30 календарных дней.

§ 18. Отпуск предоставляется, как правило, единовременно. И лишь тогда, когда государственные экзамены проводятся в два срока, он предоставляется по частям. Но и в этом случае в общей сложности отпуск не должен превышать 30 календарных дней.

§ 19. Студентам вечерних и заочных высших учебных заведений на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) на основании ч. 4. ст. 198 КЗоТ РСФСР предоставляется оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 месяца, а учащимся вечерних и заочных средних специальных учебных заведений — 2 месяца.

§ 20. В общую продолжительность отпуска 4 месяца, предоставляемого на период подготовки и защиты дипломного проекта (работы) в государственных экзаменационных комиссиях, студентам вечерних и заочных высших учебных заведений (факультетов, отделений) включается и время сдачи государственных экзаменов.

Если же защита дипломной работы не выносится на государственную экзаменационную комиссию, то предоставляется отпуск лишь для сдачи государственных экзаменов продолжительностью 30 календарных дней, как это предусмотрено ч. 3 ст. 198 КЗоТ РСФСР.

§ 21. Студенты и учащиеся, не сдавшие государственных экзаменов или не защитившие в назначенный срок дипломного проекта, по сложившейся практике допускаются к повторной сдаче или защите в следующую сессию, но отпуск для этого предоставляется без сохранения заработной платы.

---

[1] В настоящее время именуются институтами культуры,

§ 22. Правом на оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 месяца для подготовки и защиты дипломного проекта пользуются также студенты последних курсов заводов-втузов (п. 3 пост. Совета Министров СССР от 30 декабря 1959 г. — СП СССР 1960 г. № 1, ст. 3).

§ 23. В соответствии с ч. 5 ст. 198 КЗоТ РСФСР за время отпусков, предоставляемых в связи с обучением в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, за рабочими и служащими сохраняется заработная плата, но не свыше установленного размера.

§ 24. Отпуска в связи с обучением для выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов, курсовых и государственных экзаменов, а также для выполнения и защиты дипломного проекта (работы) оплачиваются из расчета средней заработной платы за 12 месяцев работы, предшествовавших уходу в отпуск (с 1-го по 1-е число).

Если рабочий или служащий перед уходом в отпуск проработал на данном предприятии менее года, то берется его заработная плата за фактически проработанное время. Размер сохраняемой заработной платы не может превышать 100 руб. в месяц для рабочих и служащих, обучающихся в вечерних и заочных высших учебных заведениях, и 80 руб. для обучающихся в вечерних и заочных средних специальных учебных заведениях (п. 2 пост. Совета Министров СССР от 2 июля 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 14, ст. 90).

§ 25. Заработная плата за время отпуска выплачивается перед его началом, а не после возвращения студента или учащегося, обучающегося в учебном заведении без отрыва от производства, с лабораторно-экзаменационной сессии, как это нередко бывает на практике. Если студент или учащийся не сдал полностью зачетов или экзаменов, никаких удержаний из его заработной платы не производится.

§ 26. Руководящим работникам и специалистам, успешно повышающим квалификацию в высших и средних специальных учебных заведениях без отрыва от производства со сроком обучения не менее десяти месяцев, предоставляется на время зачетов, экзаменов или защиты выпускных работ отпуск продолжительностью 10 календарных дней, с сохранением заработной платы по месту основной работы (п. 7 пост. Совета Министров СССР от 3 июня 1960 г. «О системе повышения квалификации руководящих и инженерно-технических работников отраслей народного хозяйства и работников государственного аппарата» — СП СССР 1960 г. № 11, ст. 78).

Правом на такой отпуск при повышении квалификации не пользуются руководящие работники и специалисты промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли (п. 17 пост. Совета Министров СССР от 6 июня 1967 г. «О совершенствовании системы повышения квалификации руководящих работников и специалистов промышленности, строительства, транспорта, связи и торговли» — СП СССР 1967 г. № 14, ст. 95).

Статья 199 КЗоТ РСФСР. Отпуск для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту

Администрация предприятий, учреждений, организаций по рекомендации соответствующих учебных заведений вправе предоставлять

обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений дополнительный месячный отпуск без сохранения заработной платы для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту. На период отпуска студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

§ 1. Согласно ст. 199 КЗоТ РСФСР месячный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен обучающимся на последних курсах вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений, во-первых, для ознакомления непосредственно на производстве с работой по избранной специальности и, во-вторых, для подготовки материалов к дипломному проекту.

§ 2. Основанием предоставления отпуска для ознакомления с работой по избранной специальности и подготовки материалов к дипломному проекту являются, как это следует из содержания ст. 199 КЗоТ РСФСР, рекомендации соответствующих учебных заведений.

Однако и при наличии ее предоставление такого отпуска студенту или учащемуся является правом, а не обязанностью администрации предприятий.

§ 3. В силу ст. 199 КЗоТ РСФСР на период предоставления указанного в ней отпуска без сохранения заработной платы студенты и учащиеся зачисляются на стипендию на общих основаниях.

Если администрация предприятия предоставляет такой отпуск без рекомендации учебного заведения, то студенты и учащиеся не вправе требовать выплаты им стипендии.

Статья 200 КЗоТ РСФСР. Оплата проезда к месту нахождения заочного учебного заведения

Администрация предприятий, учреждений, организаций оплачивает обучающимся в заочных высших и средних специальных учебных заведениях проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ и сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере пятидесяти процентов стоимости проезда.

Кроме того, в таком же размере производится оплата проезда для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

§ 1. Правом на оплату проезда к месту нахождения учебного заведения в соответствии со ст. 200 КЗоТ РСФСР пользуются студенты и учащиеся всех заочных высших и средних специальных учебных заведений, которые проживают вне места их расположения.

§ 2. Оплате за счет предприятия на основании ч. 1 ст. 200 КЗоТ РСФСР подлежит проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно для выполнения лабораторных работ и сдачи зачетов и экзаменов один раз в год в размере 50% его стоимости.

§ 3. Кроме того, как следует из ч. 2 ст. 200 КЗоТ РСФСР, в таком же порядке оплачивается проезд для подготовки и защиты дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов.

§ 4. При наличии у обучающихся в данном календарном году права на два различных отпуска, например отпуска для сдачи курсовых

экзаменов за последний курс и для сдачи государственных экзаменов, проезд в указанном выше порядке оплачивается дважды.

§ 5. Время, необходимое на проезд от места жительства до места нахождения заочного высшего или среднего специального учебного заведения для участия в сессии и обратно, не включается в общую продолжительность учебного отпуска и не оплачивается.

§ 6. Студенты и учащиеся как дневных, так и вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведений имеют право на льготные авиабилеты со скидкой 50% тарифа. Эта льгота предусматривается только на определенный период в течение учебного года.

Для получения льготного авиабилета необходимо предъявить ученический или студенческий билет с указанием формы обучения. Обучающиеся на вечерних и заочных отделениях предъявляют также справку с места работы об отпуске. Льготные билеты продаются за 2 дня до вылета («Труд» 18 января 1974 г.).

§ 7. За счет предприятия оплачивается стоимость проезда (один раз в год) руководящих и инженерно-технических работников, повышающих квалификацию заочно, на учебно-экзаменационные сессии к месту расположения учебного заведения и обратно.

Время, необходимое на проезд к месту нахождения учебного заведения и обратно, предоставляется сверх отпуска в связи с обучением и с сохранением заработной платы по месту основной работы (пп. 7 и 8 пост. Совета Министров СССР от 3 июня 1960 г. — СП СССР 1960 г. № 11, ст. 78).

ГЛАВА XI ОСНОВ. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ
ГЛАВА XIV КЗоТ РСФСР. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Статья 86 Основ. Органы, рассматривающие трудовые споры.

Трудовые споры рассматриваются:

1) комиссиями по трудовым спорам, организуемыми на предприятиях, в учреждениях, организациях из равного числа представителей комитета профсоюза и представителей администрации;

2) фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов;

3) районными (городскими) народными судами.

Трудовые споры некоторых категорий работников рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами (статья 94 Основ).

Статья 201 КЗоТ РСФСР. Органы, рассматривающие трудовые споры

(*Статья воспроизводит ст. 86 Основ.*)

§ 1. Трудовые споры — это возникающие на предприятиях и в учреждениях разногласия между рабочими и служащими (или группой работников), с одной стороны, и администрацией — с другой, по вопросам, связанным с применением законодательства о труде, коллективных, трудовых договоров, правил внутреннего трудового распорядка и других нормативных актов.

Трудовые споры могут возникать также при применении соглашений об условиях труда, разработанных администрацией и фабзавместкомом.

Трудовые споры между администрацией и рабочими и служащими могут возникнуть по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законами или иными нормативными положениями о труде (см. комментарий к ст. 223 КЗоТ). Если разногласия не были урегулированы заинтересованными работниками при непосредственных переговорах с администрацией предприятия, они становятся предметом разбирательства органов по рассмотрению трудовых споров (ст. ст. 201, 220, 223 КЗоТ РСФСР).

§ 2. Органы, рассматривающие споры, обязаны не только восстановить нарушенное право работника, но и принять действенные меры к устранению причин, порождающих трудовые споры. В отношении должностных лиц, которые нарушают права рабочих и служащих, они в необходимых случаях принимают меры для привлечения их к ответственности (см. комментарий к ст. 215 КЗоТ).

Статья 202 КЗоТ РСФСР. Порядок рассмотрения трудовых споров

Порядок рассмотрения трудовых споров комиссиями по трудовым спорам, фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов и вышестоящими в порядке подчиненности

органами регулируется Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, Положением о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденным Президиумом Верховного Совета СССР, настоящим Кодексом, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в районных (городских) народных судах определяется, кроме того, Гражданским процессуальным кодексом РСФСР. *(В редакции 1974 г.).*

§ 1. Основными общесоюзными актами, регулирующими порядок рассмотрения трудовых споров, являются: Положение о порядке рассмотрения трудовых споров[1], утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 22, ст. 325), и Указ Президиума Верховного Совета СССР от 7 мая 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 20, ст. 307).

Порядок рассмотрения трудовых споров фабзавместкомом отражен, кроме того, в Положении о правах фабзавместкома, Уставе профессиональных союзов СССР и постановлении Президиума ВЦСПС от 28 июня 1974 г.

Порядок рассмотрения трудовых споров в судах определяется также Основами гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик от 8 декабря 1961 г., гражданскими процессуальными кодексами (ГПК) союзных республик и другими законами и постановлениями.

Руководящие указания судам по вопросам рассмотрения трудовых споров в судебных органах содержатся в постановлениях Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. «О применении в судебной практике Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде» (в ред. 22 января 1974 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 3, стр. 21—27) и 5 июля 1974 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации» («Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 4, стр. 4).

Рассмотрение трудовых споров отдельных категорий работников по вопросам увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий производится в порядке, установленном Положением от 20 мая 1974 г., Указом Президиума Верховного Совета СССР от 7 мая 1974 г., постановлением ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. «Об основах дисциплинарного законодательства СССР и союзных республик» (СЗ СССР 1929 г. № 71, ст. 670) и соответствующими уставами о дисциплине.

§ 2. С изданием Положения о порядке рассмотрения трудовых споров потеряло значение традиционное деление органов, рассматривающих споры, на примирительные и судебные. Судебные органы стали по большинству споров третьей стадией, разрешающей трудовые споры после рассмотрения их в комиссии по трудовым спорам и фабзавместкоме. Лишь в случаях, специально указанных в законе, работник, минуя комиссию и фабзавместком, может обратиться с иском непосредственно в суд (ст. 210 КЗоТ РСФСР).

[1] В дальнейшем именуется кратко — Положение.

§ 3. На основании ст. 204 КЗоТ трудовые споры первоначально должны рассматриваться в комиссии по трудовым спорам, затем в фабзавместкоме и, наконец, в суде. Из этого общего правила допускаются исключения:

а) фабричный, заводской, местный комитет профсоюза, которому предоставлены права районного комитета профсоюза, может передавать цеховым комитетам профсоюза право рассматривать трудовые споры в порядке, установленном Положением. В этих случаях цеховой комитет выступает в качестве второй стадии по рассмотрению трудовых споров;

б) на предприятиях или в учреждениях, в которых нет фабзавместкомов, комиссии по трудовым спорам образуются в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия или учреждения (см. комментарий к ст. 203 КЗоТ). Следующей стадией после рассмотрения спора в такой комиссии будет народный суд (см. комментарий к ст. 210 КЗоТ). Следовательно, в рассмотрении спора могут принимать участие уже не три, а только два органа;

в) если на предприятии или в учреждении нет ни фабзавместкома, ни профсоюзного организатора, то трудовые споры рассматриваются непосредственно в судебном порядке (см. комментарий к ст. 210 КЗоТ). В таких случаях суды являются единственными органами по рассмотрению трудовых споров;

г) некоторые трудовые споры отнесены действующим законодательством к непосредственной компетенции суда (см. комментарий к ст. 210 КЗоТ).

§ 4. Прокурор обязан принимать и рассматривать в установленные сроки жалобы рабочих и служащих на нарушения закона (п. 14 Положения о прокурорском надзоре в СССР, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г., — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1955 г. № 9, ст. 222).

Прокурор, когда он считает, что постановление фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза или решение комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия противоречит действующему законодательству, может обратиться с исковым требованием в суд (п. 37 Положения).

Статья 203 КЗоТ РСФСР. Организация комиссий по трудовым спорам

Комиссии по трудовым спорам организуются на предприятиях, в учреждениях, организациях из равного числа представителей фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и представителей администрации предприятия, учреждения, организации.

Число представителей от каждой стороны устанавливается по соглашению между фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией. Представители сторон выделяются в комиссию на срок полномочий фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза. Представители профессионального союза выделяются в комиссию по трудовым спорам из числа членов комитета профессионального союза.

На предприятиях, в учреждениях, организациях, где не имеется фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, комиссия по трудовым спорам образуется в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации.

На предприятии, в учреждении и организации, где фабричному, заводскому, местному комитету профессионального союза предоставлены права районного комитета профессионального союза, по решению этого комитета и администрации предприятия, учреждения, организации могут быть образованы в цехах и других структурных подразделениях цеховые комиссии по трудовым спорам.

§ 1. Комиссии по трудовым спорам на предприятиях и в учреждениях (КТС) образуются из двух равноправных и равных по численному составу сторон: из представителя (или представителей), выделяемого фабзавместкомом, и представителя (или представителей), назначаемого руководителем предприятия или учреждения.

Конкретное число представителей фабзавместкома и администрации, т. е. число членов данной комиссии по трудовым спорам, определяется на каждом предприятии по соглашению между фабзавместкомом (цехкомом) и администрацией. На заседании комиссии участвует равное число представителей сторон.

Представители профсоюза выделяются в комиссию постановлением фабзавместкома (цехкома) из числа членов комитета профсоюза, а представители администрации — приказом руководителя предприятия, учреждения (цеха).

В состав комиссии в качестве представителя профсоюзной организации может быть выделен председатель фабзавместкома (цехкома), а в качестве представителя администрации может входить руководитель предприятия, учреждения (цеха) (п. 3 Положения).

§ 2. Представители фабзавместкома и администрации выделяются для участия в работе комиссии на определенный срок (на один год). На крупных предприятиях, где фабзавместкомы наделены правами районных комитетов профсоюза и в связи с этим избираются на два года, срок полномочий комиссий, организуемых при этих комитетах, соответственно удлиняется до двух лет (пост. V Президиума ВЦСПС от 26 мая 1972 г.).

Администрация и фабзавместком не лишены права досрочно отзывать из состава комиссии своих представителей, не оправдавших их доверие, и назначать новых представителей на оставшийся срок.

ВЦСПС указал, что представителями фабзавместкома в комиссиях должны быть члены комитета, имеющие опыт профсоюзной работы, знающие законодательство о труде, вопросы заработной платы и пользующиеся авторитетом и доверием в коллективе (пост. Президиума ВЦСПС от 28 июня 1974 г.).

В каждом заседании комиссии не обязательно участие всех представителей сторон, выделенных в состав комиссии. Достаточно, чтобы на заседании КТС участвовали лишь по одному представителю от каждой стороны, и заседание ее в таком составе будет считаться правомочным. Важно только, чтобы количество членов комиссии, участвующих в заседании комиссии от каждой стороны, было одинаково.

§ 3. В учреждениях первичным органом по рассмотрению трудовых споров является комиссия по трудовым спорам всего учрежде-

ния. В отделах и управлениях учреждений цеховые комиссии не организуются.

§ 4. В системе торговли и общественного питания комиссии по трудовым спорам создаются в магазинах, столовых, ресторанах, кафе и т. д. при наличии в этих предприятиях местного комитета. Если в учреждениях работает менее 15 членов профсоюза, то комиссии по трудовым спорам образуются в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия.

§ 5. Создание комиссии по трудовым спорам при вышестоящих комитетах профсоюза (районных, групповых и т. п.) Положением не предусмотрено.

§ 6. Трудовые споры, возникшие на почве применения приказа вышестоящего органа, рассматриваются комиссией по месту работы лица, которого касается спор. Например, спор о переводе учителя старшего класса на работу в другую школу на основании приказа районного отдела народного образования должен рассматриваться комиссией по трудовым спорам школы, а не отдела народного образования. При этом состав комиссии не изменяется и представителем администрации остается лицо, выделенное в качестве ее постоянного представителя. Выделение в КТС представителя вышестоящего органа не предусмотрено законом.

Комиссии по трудовым спорам вышестоящих органов рассматривают споры работников только этих органов и не могут рассматривать споров работников подчиненных организаций.

§ 7. В соответствии со ст. 47 Устава профессиональных союзов СССР первичная профсоюзная организация, объединяющая менее 15 членов профсоюза, избирает профсоюзного организатора сроком на один год. На таких предприятиях и в учреждениях комиссия по трудовым спорам образуется в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия или учреждения.

Состав этой комиссии определен п. 6 Положения, поэтому специального решения профсоюзного собрания или приказа администрации о выделении представителя в комиссию не требуется.

Статья 87 Основ. Комиссия по трудовым спорам

Комиссия по трудовым спорам является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих на предприятиях, в учреждениях, организациях между рабочими и служащими, с одной стороны, и администрацией, с другой стороны, за исключением споров, подлежащих рассмотрению согласно закону непосредственно в районных (городских) народных судах и других органах.

Решения комиссии принимаются по соглашению сторон.

Статья 204 КЗоТ РСФСР. Компетенция комиссий по трудовым спорам

§ 1. Статья 204 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 87 Основ.

§ 2. Споры, отнесенные ст. 204 КЗоТ к компетенции комиссий по трудовым спорам, после их рассмотрения в комиссии подведомственны фабзавместкомам и судебным органам.

В компетенцию комиссии входят лишь споры, возникшие в связи с применением законов о труде и иных подзаконных актов о труде,

коллективных, трудовых договоров и правил внутреннего трудового распорядка или нормативных соглашений, принимаемых администрацией по соглашению с фабзавместкомом.

§ 3. Комиссии по трудовым спорам рассматривают споры по вопросам:

а) применения установленных норм выработки и сдельных расценок, а также условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки;

б) перевода на другую работу и оплаты труда при переводе;

в) прекращения трудового договора не по инициативе администрации (за исключением случаев, для которых законодательством СССР установлен иной порядок рассмотрения трудовых споров);

г) оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке;

д) оплаты сверхурочных работ и работ в ночное время, компенсации за работу в выходные и праздничные дни;

е) оплаты труда при выполнении работ разной квалификации, при многостаночном обслуживании, при совмещении профессий (специальностей), при заместительстве;

ж) выплаты компенсаций при командировках, переводе, приеме или направлении на работу в другую местность;

з) выплаты выходного пособия;

и) выплаты заработной платы за время вынужденного прогула (за исключением случаев, когда этот вопрос подлежал решению при рассмотрении спора о восстановлении на работе);

к) возврата денежных сумм, удержанных из заработной платы в возмещение ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации;

л) о праве на получение и о размере причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда;

м) предоставления ежегодного отпуска установленной продолжительности, оплаты отпуска и выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

н) выплаты вознаграждения за выслугу лет;

о) наложения дисциплинарных взысканий;

п) выдачи и использования спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты; выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

Комиссии являются обязательным органом по рассмотрению также и других трудовых споров, связанных с применением законодательства о труде, коллективных и трудовых договоров, правил, положений и инструкций, за исключением споров по вопросам, которые отнесены к компетенции других органов (п. 10 Положения).

В п. 10 Положения дается примерный перечень споров, подлежащих рассмотрению в КТС. Комиссии по трудовым спорам (а следовательно, и фабзавместком, и районный народный суд) могут рассматривать и другие вопросы о применении условий труда и оплаты, которые не указаны в п. 10 Положения. Например, КТС обязана принять и рассмотреть заявление о переводе на другую работу женщины, кормящей ребенка грудью, и женщины, имеющей ребенка в возрасте до 1 года, при невозможности оставления их на прежней работе, жалобу работника о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи трудовой

книжки по вине администрации или о выплате среднего заработка за время задержки расчета по вине администрации, и др. В случае невыдачи трудовой книжки работнику ввиду ее утраты администрация обязана выплатить средний заработок за все время до выдачи дубликата. Время уклонения от получения трудовой книжки оплате не подлежит.

§ 4. Комиссии по трудовым спорам предоставлено право разрешать споры по вопросам применения установленных норм выработки и расценок, а также условий труда, обеспечивающих выполнение норм выработки. Но комиссия не может рассматривать споры по вопросам установления или изменения норм выработки и расценок, поскольку такое установление или изменение может осуществляться лишь по согласованию с фабзавместкомом (см. комментарий к ст. 103 КЗоТ).

Если администрация предприятия без согласия комитета профсоюза ввела новые расценки или новые нормы, т. е. нарушила ст. 103 КЗоТ и подпункт «ж» п. 12 Положения о правах фабзавместкома, или если администрация своевременно не довела до сведения работников новые нормы выработки или расценки, то работник вправе обратиться в комиссию с требованием об оплате работы по прежним нормам и расценкам.

§ 5. Комиссия рассматривает жалобы работника на отказ в заключении трудового договора, если работник был приглашен на работу в порядке перевода из другого предприятия (ст. 18 КЗоТ РСФСР). Работник может обратиться в комиссию, если администрация не выполняет предписание медицинского органа о его переводе на более легкую работу (см. комментарий к ст. 155 КЗоТ).

§ 6. Споры о восстановлении на прежней работе рабочих и служащих, незаконно переведенных на другую работу, рассматриваются в комиссии. Признавая перевод работника на другую работу или в другую местность незаконным и восстанавливая работника на прежней работе, комиссия взыскивает в его пользу заработную плату (о размере заработной платы и о сроке, за который она взыскивается, см. комментарий к ст. 214 КЗоТ). В цеховых комиссиях не подлежат рассмотрению споры о переводе в другой цех.

§ 7. Споры, возникающие при расторжении трудового договора по инициативе работника (см. комментарии к ст. ст. 31 и 32 КЗоТ), рассматриваются непосредственно в комиссии (п. 1 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). Значит, если администрация предприятия вынуждает работника подать заявление об увольнении по «собственному желанию» или увольняет по «собственному желанию» без соответствующего о том заявления рабочего или служащего, работник может обжаловать такой приказ об увольнении в комиссию.

§ 8. Споры о досрочном расторжении трудового договора, заключенного на определенный срок, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам (см. комментарий к ст. 32 КЗоТ).

В таком же порядке рассматриваются споры о досрочном расторжении трудовых договоров, заключенных с лицами, обязанными по окончании высших и средних специальных учебных заведений проработать определенный срок на конкретном предприятии (п. 7 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). Рассматривая такие споры, комиссия проверяет обоснованность мотивов, побудивших работника подать заявление об увольнении.

В случае удовлетворения требования работника комиссия по трудовым спорам обязывает администрацию предприятия расторгнуть трудовой договор, произвести с уволенным расчет и выдать ему трудовую книжку.

§ 9. Требования рабочих и служащих об оплате за работу в сверхурочное время (см. комментарий к ст. 88 КЗоТ) рассматриваются в комиссии. Они удовлетворяются комиссией и в том случае, когда сверхурочные работы применялись администрацией без разрешения фабзавместкома (см. комментарий к ст. 54 КЗоТ) или превысили нормы, установленные ст. 56 КЗоТ (п. 6 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 10. Комиссии подведомственны споры по вопросам применения должностных окладов и тарифных ставок. В судебной практике неоднократно указывалось, что споры, возникающие вследствие отказа администрации выплатить заработную плату по установленным окладам и тарифным ставкам в соответствии с фактически выполняемой работой (в случаях, когда в нарушение штатно-финансовой дисциплины работник получает заработную плату не по той должности, которую он в действительности занимает), и споры о выплате установленных законодательством о труде надбавок к заработной плате не являются спорами об установлении условий оплаты труда и поэтому подведомственны КТС, фабзавместкому и суду. Споры о размере должностного оклада, предусмотренного штатным расписанием, подведомственны комиссии, фабзавместкому и суду, если администрация односторонним волеизъявлением уменьшила размер оклада (см., например, определение президиума Калининского областного суда по иску Папилова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 6, стр. 13).

§ 11. Спор о выплате сумм за время вынужденного прогула, если этот вопрос не был решен при рассмотрении основного требования о восстановлении на работе, подлежит рассмотрению в комиссии (подпункт «и» п. 10 Положения).

§ 12. Споры о выплате вознаграждения за выслугу лет, которые не связаны с исчислением стажа, а касаются размера выплаты, рассматриваются в комиссии.

§ 13. Если закон не устанавливает специального порядка рассмотрения споров об исчислении стажа, такие споры рассматриваются в комиссии. Например, поскольку действующим законодательством не установлено специального порядка рассмотрения споров по вопросам исчисления стажа для получения процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, эти споры подведомственны комиссии, фабзавместкому и суду. Подведомственны комиссии и споры об исчислении трудового стажа, необходимого для предоставления очередных и дополнительных отпусков.

§ 14. К компетенции комиссии по трудовым спорам относятся споры о праве на получение причитающейся работнику премии, предусмотренной системой оплаты труда, и о ее размере (см. комментарий к ст. 83 КЗоТ). По действующему законодательству комиссия по трудовым спорам может разрешать споры о праве работника на получение премии и об ее размере при условии, если премия является вознаграждением, выплата которого обусловлена действующей системой оплаты труда в предприятии, т. е. о премиях, которые выплачи-

ваются работникам определенных категорий за достижение заранее определенных показателей премирования и в установленных заранее размерах. Разногласия по вопросам о выплате премий, носящих характер единовременного поощрения и выплачиваемых работникам администрацией по согласованию с фабзавместкомом за хорошую работу на основании общей оценки результатов труда (ст. 55 Основ), неподведомственны комиссии по трудовым спорам (п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 15. Споры, связанные с наложением дисциплинарных взысканий по правилам внутреннего распорядка, рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам. Применение мер дисциплинарного воздействия к работнику администрацией предприятия на основании решения товарищеского суда не изменяет этого порядка. Обращаясь в комиссию по трудовым спорам, работник обжалует в таких случаях не решение товарищеского суда, а изданный на основе этого решения приказ руководителя предприятия.

§ 16. Подведомственны комиссии споры по поводу исправления записей в трудовых книжках о должности и специальности работника, поскольку они являются спорами о применении трудового законодательства. При рассмотрении таких споров комиссия руководствуется Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях и в учреждениях. Указанные исправления должны полностью соответствовать подлиннику приказа или распоряжения администрации, а в случае их утраты — другому документу данного предприятия, подтверждающему работу в определенной профессии или должности. Свидетельские показания основанием для исправления внесенных ранее записей служить не могут. Требования об изменении в трудовой книжке записи о характере выполняемой работы комиссии неподведомственны, так как такие разногласия решаются на основании соглашения субъектов трудового договора.

§ 17. Администрация может производить удержания из заработной платы работника в погашение материального ущерба либо при наличии письменного его согласия, если ущерб взыскивается в размере прямого действительного ущерба, но не более $^1/_3$ месячной тарифной ставки, либо на основании решения суда (см. комментарий к ст. 122 КЗоТ). Если удержание из заработной платы рабочего или служащего в возмещение ущерба, причиненного предприятию, произведено с нарушением порядка, установленного ст. 122 КЗоТ, заявление работника о возврате удержанной суммы рассматривается в комиссии (п. 2 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 18. Споры, связанные с правом на отпуск и с продолжительностью очередного и дополнительного отпусков, рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам. Продолжительность очередного и дополнительного отпусков, по общему правилу, точно установлена законом или иным нормативным актом. Исключение устанавливается лишь для продолжительности отпуска за работу с ненормированным рабочим днем (см. комментарий к ст. 68 КЗоТ). Поэтому, если конкретная продолжительность дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем была определена, например, коллективным договором, но администрация уклоняется от его предоставления или предоставляет отпуск в меньшем размере, спор может быть рассмотрен комиссией. Если же работник не согласен

с продолжительностью дополнительного отпуска, определенного администрацией и фабзавместкомом, этот вопрос рассмотрению в комиссии по трудовым спорам не подлежит.

Комиссия рассматривает спор о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск, если работнику при увольнении не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск или неправильно определили ее размер (см. комментарий к ст. 75 КЗоТ).

§ 19. Комиссия рассматривает заявления рабочих и служащих о предоставлении им отпуска в срок, предусмотренный графиком (см. комментарий к ст. 73 КЗоТ), а также споры о нарушении права работника на получение отпуска, например, в летнее время (несовершеннолетним) или совместно с отпуском по беременности и родам и т. д. Если же просьба работника о переносе отпуска не основана на законе, коллективном договоре или утвержденном графике отпусков, она не может рассматриваться в комиссии.

§ 20. Споры учителей школ по поводу неправильного установления им объема педагогической нагрузки и, следовательно, размера заработной платы рассматриваются комиссиями независимо от того, изменена нагрузка перед началом учебного года или в середине его (Циркулярное письмо Министерства просвещения РСФСР и ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений от 17 июля 1969 г. — «Сборник приказов и инструкций Министерства просвещения РСФСР» 1969 г. № 28, стр. 11).

§ 21. В случае спора об оплате за время задержки исполнения постановления вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе работник вправе обратиться по этому вопросу в комиссию по трудовым спорам (п. 15 Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 22. Споры о выплате премий работникам, занимающим должности, предусмотренные в перечне категорий работников, трудовые споры которых рассматриваются в порядке подчиненности, подведомственны комиссии, фабзавместкому и суду (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 30 ноября 1971 г. по иску Лобанова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 4, стр. 6).

Из этого правила установлено лишь одно исключение, когда премия руководящему работнику утверждается вышестоящим органом в порядке подчиненности (п. 11 Положения; см. об этом ниже, § 24).

§ 23. Комиссии по трудовым спорам не могут рассматривать споры по вопросам:

а) установления норм выработки (норм времени), норм обслуживания (нормативов численности), должностных окладов и тарифных ставок, изменения штатов;

б) исчисления, назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию и пенсий, исчисления трудового стажа для назначения пособий и пенсий;

в) исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, когда законодательством установлен иной порядок рассмотрения этих споров (исчисления стажа для выплаты вознаграждения за выслугу лет, определения размеров ставок заработной платы, должностных окладов и др.);

г) восстановления на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации;

д) предоставления и распределения жилой площади, а также удовлетворения бытовых нужд работников. Комиссии не могут рассматривать трудовые споры и по другим вопросам, когда в соответствии с действующим законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

В цеховых комиссиях не подлежат рассмотрению трудовые споры по вопросам перевода на работу вне данного цеха. Споры по этим вопросам рассматриваются общезаводской комиссией (п. 11 Положения).

§ 24. В п. 11 Положения дается примерный перечень споров, которые не могут рассматриваться в комиссии. Из числа трудовых споров между работником и администрацией, связанных с применением законодательства о труде, изъяты из компетенции комиссий споры, для разрешения которых установлен специальный порядок. К их числу относятся:

а) споры работников, занимающих должности, указанные в Перечне № 1 по вопросам увольнения (в том числе и споры об изменении формулировки причины увольнения), перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий. Эти споры разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами. В таком же порядке разрешаются споры работников, должности которых включены в Перечень № 2, по вопросам увольнения или изменения формулировки причины увольнения, если увольнение произведено в связи с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности;

б) споры об установлении, уменьшении и снятии надбавки к заработной плате высококвалифицированным мастерам и другим инженерно-техническим работникам, возможность установления которой предусматривается п. 83 Положения о социалистическом государственном производственном предприятии;

в) споры руководящих работников (директоров, заместителей директоров, главных инженеров, главных бухгалтеров, начальников плановых отделов, начальников отделов технического контроля и др.) о премиях, которые согласно действующим положениям о премировании утверждаются к выплате руководителями вышестоящих хозяйственных организаций. Круг руководящих работников, заявления которых по вопросам выплаты премий рассматриваются в порядке подчиненности, нельзя отождествлять с перечнем лиц, трудовые споры которых по вопросам увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке подчиненности. Если должность работника предусмотрена в Перечне, но премия для него не утверждается к выплате вышестоящей организацией, спор о премии подведомствен комиссии. И наоборот, если премия работнику, чья должность Перечнем не предусмотрена, утверждается к выплате вышестоящей организацией, спор о премии не подлежит рассмотрению в комиссии по трудовым спорам;

г) споры по вопросам наложения дисциплинарных взысканий на работников, подпадающих под действие уставов о дисциплине. Например, вопросы, связанные с восстановлением в должности лиц, переведенных на другую работу в соответствии с уставом о дисциплине, не могут рассматриваться в комиссии по трудовым спорам, фабзавместкоме и суде;

д) споры по вопросам наложения дисциплинарных взысканий на работников учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов за нарушение правил охраны помещений и хранения служебных документов (пост. ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г. — СЗ СССР 1932 г. № 53, ст. 319).

§ 25. Комиссии по трудовым спорам не рассматривают:

а) разногласия по вопросам о выплате премий, носящих характер единовременного (разового) поощрения и выплачиваемых работникам администрацией по согласованию с фабзавместкомом за хорошую работу на основании общей оценки результатов труда. Поскольку выплата таких премий не определяется выполнением заранее установленных объективных показателей и размеры этих премий нигде не определены (положения устанавливают лишь общую сумму средств, расходуемых на премирование данной группы работников), все вопросы, возникающие по поводу такого рода премий, разрешаются администрацией по согласованию с фабзавместкомом.

Комиссия по трудовым спорам не разрешает и разногласия об единовременных премиях, выплачиваемых администрацией по согласованию с фабзавместкомом за достижения в социалистическом соревновании, за создание и внедрение новой техники, за содействие внедрению изобретений и рационализаторских предложений, и премиях, выплачиваемых из специальных фондов;

б) не подлежат рассмотрению в КТС споры о полном или частичном лишении производственной премии по решению администрации совместно с фабзавместкомом за совершение хулиганских действий, если работник привлекался за это к административной или уголовной ответственности либо подвергался мерам общественного воздействия.

Администрация предприятия по согласованию с фабзавместкомом может полностью или частично лишить премии работников, к которым в течение года неоднократно применялись меры административного или общественного воздействия за пьянство. Споры по поводу лишения работника премии не рассматриваются в КТС (ст. 3 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 19 июня 1972 г. «О мерах по борьбе против пьянства и алкоголизма» — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 25, ст. 639);

в) споры по поводу распоряжений администрации о направлении работников в соответствии с решением товарищеского суда на неквалифицированные физические работы за мелкое хулиганство и некоторые иные правонарушения не рассматриваются в КТС (п. 6 ст. 15 Положения о товарищеских судах, утв. Указом Президиума Верховного Совета РСФСР от 3 июля 1961 г., — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1961 г. № 26, ст. 371, в ред. 23 октября 1963 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1963 г. № 43, ст. 750).

§ 26. Комиссиям по трудовым спорам неподведомственны споры по вопросам установления или изменения условий труда, например требование работника, профессия которого не включена в перечень работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на получение мыла, молока и других равноценных пищевых продуктов (эти перечни устанавливаются администрацией по согласованию с фабзавместкомом). Если же право работника на получение спецодежды, спецобуви, молока, лечебно-профилактического питания закреплено

в локальном нормативном акте, работник может обратиться в комиссию в случае нарушения этого права.

§ 27. Изъяты из компетенции комиссий споры по вопросам исчисления трудового стажа для предоставления льгот и преимуществ, установленных действующим законодательством.

Размеры должностных окладов работников некоторых категорий (учителей, медицинских работников и т. д.) дифференцируются в зависимости от длительности стажа их работы по специальности. Продолжительность этого стажа и размеры окладов определяются ведомственными органами. Работник, считающий, что стаж его работы по специальности определен неправильно, может обратиться с жалобой в соответствующий вышестоящий орган.

Работникам некоторых категорий выплачивается единовременное вознаграждение за выслугу лет. Продолжительность непрерывного трудового стажа, дающего право на получение этого вознаграждения, устанавливается специальными комиссиями, создаваемыми на предприятиях. Жалобы на решения комиссий при предприятиях рассматриваются в комиссиях при вышестоящих органах, решения которых являются окончательными (Инструкция, утв. Советом Министров СССР 28 января 1949 г., — СП СССР 1949 г. № 3, ст. 24).

В тех случаях, когда законодательством не установлен специальный порядок рассмотрения трудовых споров об исчислении стажа, споры рассматриваются в комиссии по трудовым спорам, например споры по вопросам исчисления трудового стажа, необходимого для предоставления очередных и дополнительных отпусков (см. комментарий к ст. 72 КЗоТ).

§ 28. Ведению комиссий по трудовым спорам не подлежат споры между работником и администрацией предприятия, отнесенные непосредственно к компетенции суда, а также трудовые дела, находящиеся на рассмотрении суда. Например, дела о восстановлении на работе лиц, уволенных по инициативе администрации, и дела о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию (см. комментарий к ст. 210 КЗоТ).

§ 29. Вопрос о подведомственности того или иного спора КТС решается на ее заседании. Установив, что спор не входит в ее компетенцию, комиссия выносит об этом соответствующее постановление, которое заинтересованный работник имеет право обжаловать в общем порядке.

Статья 205 КЗоТ РСФСР. Порядок приема заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, и срок рассмотрения трудовых споров.

Прием заявлений, поступающих в комиссию по трудовым спорам, производится фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, а где его нет — профсоюзным организатором.

Комиссия обязана рассматривать трудовые споры в пятидневный срок со дня подачи заявления.

§ 1. Если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией предприятия (цеха), он передает спор на рассмотрение КТС (п. 12 Положения).

Это правило устанавливается для того, чтобы рабочие или служащие не обращались в комиссию по трудовым спорам с вопросами, которые могут быть легко разрешены путем непосредственного обращения к администрации. Однако данное правило не требует от работника представления каких-либо доказательств, подтверждающих, что он действительно обращался к администрации.

Понятием «администрация», с которой могут быть проведены непосредственные переговоры, охватывается не только руководитель предприятия или учреждения, но и всякое должностное лицо, от которого зависит решение спорного вопроса (например, главный бухгалтер, начальник отдела труда и заработной платы и т. д.).

§ 2. Заявление о разрешении трудового спора подается одному из членов фабзавместкома (цехкома), в том числе и председателю, во время приема рабочих и служащих, а там, где нет фабзавместкома, — профсоюзному организатору. Иногда прием заявлений возлагается на члена фабзавместкома, являющегося его представителем в комиссии по трудовым спорам. Нельзя поручать прием заявлений, поступающих в КТС, работнику, занимающемуся техническим обслуживанием комиссии.

Член фабзавместкома, принявший от работника заявление в комиссию, передает заявление для регистрации в специальной книге работнику, осуществляющему техническое обслуживание комиссии. После регистрации заявлений члены комиссии знакомятся с заявлением и проводят необходимую подготовительную работу.

§ 3. На практике возникает вопрос, может ли член фабзавместкома отказать в приеме заявлений по каким-либо мотивам, например из-за неподведомственности спора комиссии.

В случае неподведомственности спора комиссии (см. комментарий к ст. 204 КЗоТ) член фабзавместкома не может единолично отказать рабочему или служащему в приеме заявлений по трудовому спору. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть это заявление на своем заседании и при необходимости отказать в рассмотрении его по существу за неподведомственностью. Комиссия должна разъяснить работнику, куда ему следует обратиться за разрешением данного спора.

Такое решение комиссии может быть обжаловано в фабзавместком.

Отказ в приеме заявления в комиссию по трудовым спорам может иметь место лишь в одном случае: когда спор уже рассматривался ранее и по нему было принято то или иное решение или стороны к соглашению не пришли.

§ 4. Положение не устанавливает формы заявления рабочего или служащего при обращении его в комиссию по трудовым спорам. Не установлена и обязательная подача письменного заявления. Однако на практике, как правило, работник обращается в комиссию с письменным заявлением.

§ 5. Для обращения заинтересованного рабочего или служащего в комиссию по трудовым спорам не установлено каких-либо сроков давности (см. комментарий к ст. 211 КЗоТ).

§ 6. Заинтересованный работник, в том числе и неявляющийся членом профсоюза или внештатный работник, может обратиться в комиссию независимо от того, продолжает он работать на данном предприятии или уволился и работает в другом месте.

§ 7. Комиссия рассматривает трудовые споры в 5-дневный срок со дня подачи заявления (п. 14 Положения).

Течение 5-дневного срока начинается со дня, следующего за днем подачи заявления. В этот срок включаются также нерабочие и праздничные дни. Если они падают на последний, пятый день, то заявление, рассмотренное на следующий день (например, в понедельник), надо считать рассмотренным в срок (см. комментарий к ст. 222 КЗоТ).

§ 8. В течение указанного выше 5-дневного срока председатель (или по его поручению любой член комиссии) обязан провести предварительную подготовку дела к слушанию (обеспечить сбор и представление необходимых доказательств, производство расчетов, назначить день рассмотрения заявления, известить всех членов комиссии, заинтересованных лиц, экспертов и свидетелей о времени и месте заседания и т. д.).

§ 9. Все споры должны рассматриваться комиссией в присутствии работника, подавшего заявление. Заочное рассмотрение спора допускается лишь по письменному заявлению этого работника.

При неявке на заседание комиссии работника, подавшего заявление, рассмотрение заявления откладывается до следующего заседания комиссии. При вторичной неявке работника без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление вновь (п. 16 Положения).

Заявление в этом случае рассматривается как поступившее впервые.

Рассмотрение трудового спора в присутствии заинтересованного работника является одной из важных гарантий правильного разрешения спора. Это правило дает работнику возможность отстаивать в комиссии свои требования путем дачи личных объяснений и представления доказательств, а также заявить отвод любому члену комиссии, участвующему в рассмотрении спора.

§ 10. Проведению заседания комиссии должна предшествовать тщательная и всесторонняя подготовка, которая обеспечила бы полноту доказательств по делу и способствовала бы принятию правильного и объективного решения по существу спора.

§ 11. Комиссия имеет право вызывать на заседание свидетелей, поручать отдельным лицам проведение технических и бухгалтерских проверок, требовать от администрации представления документов и расчетов (п. 17 Положения). Приведенный перечень процессуальных действий, осуществляемых комиссией по трудовым спорам, не является исчерпывающим. Комиссия вправе производить и другие процессуальные действия, необходимые для всестороннего и полного исследования всех материалов дела.

Требование комиссии по трудовым спорам о предоставлении администрацией предприятия (цеха) документов и расчетов в обусловленный срок является обязательным.

§ 12. Свидетели могут быть вызваны как по ходатайству сторон спора (работника или администрации), так и по инициативе самой комиссии.

К неявившимся свидетелям комиссия не имеет права применять каких бы то ни было мер принуждения (привод, штраф и т. п.). Свидетели на заседание комиссии являются добровольно.

§ 13. Заседания комиссии проводятся в нерабочее время. На предприятиях, работающих в две или три смены, заседания комиссии назначаются на такое время, чтобы заинтересованные работники, а также свидетели могли присутствовать на заседании в нерабочее для них время (п. 15 Положения).

§ 14. Положение о порядке рассмотрения трудовых споров не определяет подробно порядка проведения заседаний комиссий. Комиссии не должны подражать во всех деталях процессу разбора дела в суде.

На практике обычно заседание комиссии проводят в такой последовательности, которая установлена формой протокола ее заседаний (§ 22).

Член комиссии, председательствующий в порядке очередности, сообщает о поступившем заявлении и проверяет присутствие на заседании заинтересованного работника, приглашенных свидетелей и должностных лиц.

§ 15. В начале заседания комиссии заинтересованный работник имеет право заявить мотивированный отвод против участия того или иного члена комиссии в рассмотрении данного спора.

Вопрос об удовлетворении отвода решается:

а) в отношении представителя администрации — руководителем предприятия или учреждения (цеха);

б) в отношении представителя профсоюза — фабричным, заводским, местным (цеховым) комитетом (п. 18 Положения).

Заявление об отводе (с указанием мотивов) фиксируется в протоколе заседания.

§ 16. В Положении не указаны причины, по которым должен удовлетворяться отвод. Этот вопрос решается по усмотрению соответственно руководителя предприятия, учреждения или фабзавместкома.

На практике руководитель предприятия, учреждения или фабзавместком удовлетворяет заявленный работником отвод лишь при личной заинтересованности представителя стороны в исходе дела, т. е. такой заинтересованности, которая может повлечь за собой необъективное, неправильное решение.

§ 17. О заявленном отводе представителя администрации в комиссии по трудовым спорам извещается руководитель предприятия, учреждения, который и решает вопрос об удовлетворении или отклонении отвода. Письменного решения руководителя предприятия об удовлетворении или отклонении заявленного отвода не требуется. Достаточно устного указания, которое фиксируется в протоколе данного заседания комиссии.

§ 18. Вопрос об удовлетворении или отклонении отвода, заявленного представителю профсоюза в комиссии, решается на заседании фабзавместкома. Поэтому заседание комиссии должно быть отложено.

§ 19. При удовлетворении отвода в случаях, когда в состав комиссии входят несколько представителей от каждой стороны, руководитель предприятия направляет для участия в заседании другого члена комиссии. Аналогично поступает в этих случаях и фабзавместком.

Если же в состав комиссии входило по одному представителю, то при удовлетворении отвода необходимо выделить в комиссию но-

вых представителей, т. е. издать приказ, принять постановление фабзавместкома. В таких случаях рассмотрение спора переносится на другое время.

§ 20. При создании комиссии в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, когда представители сторон точно определены законом, возможность заявления об отводе членов комиссии практически исключена.

§ 21. На каждом заседании комиссии обязательно ведется протокол по установленной форме в Приложении № 2 к Положению (§ 22), который подписывается на самом заседании. При недостижении соглашения в протоколе излагаются предложения каждой стороны и отмечается, что соглашение не состоялось.

Копии протокола заседания комиссии не позднее чем в 3-дневный срок вручаются фабричному, заводскому, местному комитету и администрации предприятия. Выписка из протокола заседания комиссии в тот же срок вручается или посылается по почте заинтересованному работнику. Протоколы заседаний комиссии вывешиваются на видных местах для сведения рабочих и служащих (п. 20 Положения). Вышеуказанную работу выполняет лицо, осуществляющее техническое обслуживание комиссии.

Техническое обслуживание комиссии (делопроизводство, хранение дел, подготовка и выдача выписок из протокола заседаний и пр.) осуществляется предприятием. Администрация своим приказом назначает работника предприятия, на которого возлагается работа по техническому обслуживанию комиссии (п. 8 Положения).

§ 22. Ведение протокола возлагается на секретаря или на члена комиссии (но не председателя). Протокол не может вести работник, которому поручено техническое обслуживание комиссии.

Протокол ведется по следующей форме:

ПРОТОКОЛ №______

заседания комиссии по трудовым спорам

____

(наименование предприятия, учреждения, организации, а для цеховой комиссии по трудовым спорам — также наименование цеха)

« » __________ 19 г.

На заседании присутствовали члены комиссии:

а) представители профсоюза ____________________

б) представители администрации ____________________

Председатель __________

Секретарь __________

Слушали: заявление т. ____________________

____

(краткое содержание заявления)

Заявление подано _______________ Заявитель извещен о дне заседания ____________________

Присутствовали:
Заявитель ____________ Свидетели ____________

Отвод $\frac{\text{заявлен}}{\text{не заявлен}}$ (ненужное вычеркнуть)

Отвод $\frac{\text{удовлетворен}}{\text{не удовлетворен}}$ (ненужное вычеркнуть)

Объяснение свидетелей ____________

____

Предложение представителей администрации ____________

Предложение представителей профсоюза ____________

____

Решили: ____________
(при недостижении соглашения отмечается, что соглашение не состоялось)

Место печати Председатель ____________ (подпись)

Секретарь ____________ (подпись)

Выписка из настоящего протокола заседания комиссии вручена заинтересованному работнику или послана по почте ____________ (указывается число)

Статья 206 КЗОТ РСФСР. Порядок принятия решений комиссией по трудовым спорам

Решения комиссии по трудовым спорам принимаются по соглашению между представителями фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и представителями администрации предприятия, учреждения, организации. Решения комиссии имеют обязательную силу и в каком-либо утверждении не нуждаются.

§ 1. Решения комиссии должны быть мотивированными и основанными на действующем законодательстве, коллективном или трудовом договорах, правилах внутреннего трудового распорядка, на действующих инструкциях и положениях (п. 19 Положения). Мотивированное решение более авторитетно и убедительно, оно имеет большое воспитательное значение.

§ 2. Решения комиссии принимаются только по соглашению сторон и приобретают обязательную силу по подписанию их председателем и секретарем соответствующего заседания.

§ 3. Когда предложения представителей профсоюза и администрации совпадают, комиссия принимает согласованное решение. Если эти предложения расходятся, то в протокол вносится запись о том, что соглашение не состоялось (п. 20 Положения).

Таким образом, рассмотрение спора в комиссии по трудовым спорам заканчивается:

а) либо принятием согласованного решения о полном удовлетворении требований работника;

б) либо принятием согласованного решения о полном или частичном отказе в удовлетворении требований работника;

в) либо недостижением согласованного решения.

В первом случае рассмотрение спора вообще заканчивается и решение комиссии подлежит исполнению администрацией.

Во втором и третьем случаях работник вправе обратиться с жалобой или заявлением в фабзавместком (см. комментарии к ст. ст. 207 и 208 КЗоТ).

§ 4. Решение комиссии по трудовым спорам не может быть пересмотрено самой комиссией по соглашению представителей ее сторон.

§ 5. Решение комиссии по трудовым спорам должно быть выражено в категорической и четкой форме, не дающей возможности различного толкования и уклонения от его исполнения. Поэтому постановляющая часть решения комиссии по трудовым спорам должна излагаться в соответствующей форме, например: «признать перевод на другую работу незаконным и восстановить на работе», «взыскать заработную плату в такой-то сумме».

В решениях комиссии по денежным требованиям должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику (п. 19 Положения).

§ 6. Возвращаться заново к решению спора по существу комиссия не имеет права.

Если же при подсчете комиссией по трудовым спорам допущена ошибка и в результате между работником и администрацией предприятия возникает дополнительный спор уже не о праве работника на получение той или иной суммы, а о размере ее, комиссии необходимо еще раз вернуться к разрешенному по существу спору для уточнения подлежащей взысканию суммы, которая указывается в дополнительном решении комиссии по данному спору.

§ 7. При вынесении решения комиссия должна исходить из тех требований, которые заявляет работник. Действующим законодательством не решен вопрос о том, вправе ли комиссия выходить за пределы требований работника. Нам представляется, что комиссия может выходить за пределы требований работника без его на то дополнительного заявления лишь в тех случаях, когда решение комиссии не противоречит закону и интересам работника.

Статья 207 КЗоТ РСФСР. Рассмотрение трудового спора в случаях недостижения соглашения в комиссии по трудовым спорам. Обжалование решения комиссии

Если при рассмотрении спора в комиссии по трудовым спорам соглашение между представителями комитета профессионального союза и представителями администрации не было достигнуто, рабочий или служащий имеет право в десятидневный срок со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии обратиться с заявлением о разрешении спора в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза.

Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано рабочим или служащим в тот же срок в фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза.

21 Зак. 348

В том случае, когда рабочий или служащий не согласен с решением по трудовому спору, вынесенным комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, или в случае недостижения в этой комиссии соглашения он может обратиться в тот же срок с заявлением о разрешении трудового спора в районный (городской) народный суд.

§ 1. Пропуск работником установленного 10-дневного срока не является основанием к отказу в приеме заявления. Признав причины пропуска срока уважительными, фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза на своем заседании может восстановить срок и рассмотреть спор по существу (п. 21 Положения).

§ 2. При недостижении соглашения сторон в КТС право обращения в фабзавместком предоставлено только заинтересованному работнику, трудовое право которого действительно или мнимо нарушено. Администрация не может обращаться в фабзавместком. При недостижении соглашения сторон в КТС в составе руководителя и профсоюзного организатора только работник может обратиться за разрешением спора в народный суд.

§ 3. Цеховые комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в цехах и других структурных подразделениях на тех предприятиях, где фабзавместкомам профсоюзов предоставлены права районного комитета профсоюза. Они создаются по решению этого комитета профсоюза и администрации предприятия и действуют на тех же основаниях, что и общезаводские комиссии (п. 4 Положения). Споры, рассмотренные в цеховой комиссии, разрешаются цеховым комитетом профсоюза (п. 24 Положения).

Статья 88 Основ. Рассмотрение трудовых споров фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов

Фабричные, заводские, местные комитеты профессиональных союзов рассматривают трудовые споры по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение сторон, и по жалобам рабочих и служащих на решения этой комиссии. Фабричный, заводской, местный комитет может оставить решение комиссии в силе или отменить его и вынести постановление по существу спора.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

Статья 208 КЗоТ. Рассмотрение трудовых споров фабричными, заводскими, местными комитетами профессиональных союзов

Фабричные, заводские, местные комитеты профессиональных союзов рассматривают трудовые споры по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение сторон, и по жалобам рабочих и служащих на решения этой комиссии.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза, которому предоставлены права районного комитета профессионального союза, может передавать цеховым комитетам профессионального союза право рассматривать трудовые споры в порядке, установленном Положением о порядке рассмотрения трудовых споров.

При рассмотрении трудового спора, по которому в комиссии не было достигнуто соглашение, фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза выносит постановление по существу спора.

При рассмотрении жалобы на решение комиссии по трудовым спорам фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза может оставить решение комиссии в силе или отменить его и вынести постановление по существу спора.

Фабричные, заводские, местные комитеты профессиональных союзов обязаны рассматривать трудовые споры в семидневный срок со дня поступления заявления или жалобы.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза по собственной инициативе или по протесту прокурора отменяет решение комиссии, противоречащее действующему законодательству, и выносит постановление по существу спора.

§ 1. Фабричные, заводские, местные (цеховые) комитеты профсоюзов рассматривают трудовые споры:

а) по заявлениям рабочих и служащих, когда в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение;

б) по жалобам рабочих и служащих на решение комиссии по трудовым спорам (п. 23 Положения).

§ 2. На предприятиях, где фабзавместкомам профсоюзов предоставлены права районного комитета профсоюза, рассмотрение комитетами профсоюзов споров, по которым в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение, или споров по жалобам рабочих и служащих на решения комиссии производится в следующем порядке:

а) споры, рассмотренные в цеховой комиссии (п. 4 Положения), разрешаются цеховым комитетом профсоюза (п. 1 Положения);

б) споры, рассмотренные в общезаводской комиссии предприятия, разрешаются президиумом фабзавместкома (п. 24 Положения).

§ 3. При рассмотрении трудового спора, по которому в комиссии по трудовым спорам не было достигнуто соглашение, фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза выносит постановление по существу спора.

При рассмотрении жалобы на решение комиссии фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза может оставить решение комиссии в силе или отменить это решение и вынести постановление по существу спора (п. 25 Положения).

§ 4. Цехкомы, как правило, не рассматривают трудовых споров. Исключение установлено лишь для цехкомов крупных предприятий, которым в соответствии с постановлением Президиума ВЦСПС от 26 мая 1972 г. переданы на решение вопросы, вытекающие из Положения о правах фабзавместкома и Положения о порядке рассмотрения трудовых споров.

Фабзавместком (цехком) не только рассматривает трудовые споры по существу, но и выносит по ним постановления, обязательные для администрации.

§ 5. Статья 208 КЗоТ определяет компетенцию фабзавместкомов (цехкомов) в области рассмотрения трудовых споров. Из этой статьи следует, что фабзавместком не может ни при каких обстоятельствах являться первичной стадией по разрешению трудового спора. Он вправе рассматривать жалобы только работников, но не администрации, и протест прокурора на решение комиссии по трудовым спорам либо споры, при рассмотрении которых соглашения в комиссии не было достигнуто.

§ 6. Порядок рассмотрения трудовых споров фабзавместкомом регулируется правилами, изложенными в Положении (разд. V). Непосредственно порядку работы фабзавместкома посвящены пп. 26—29 Положения. На практике фабзавместкомы руководствуются также рядом пунктов Положения, адресованных комиссиям по трудовым спорам, поскольку рассмотрение в фабзавместкоме составляет лишь вторую стадию единого процесса рассмотрения спора. Кроме того, некоторые стороны деятельности фабзавместкома по рассмотрению трудовых споров, а именно: условия правомочности заседания, порядок голосования, присутствие заявителя и т. д., регулируются Уставом профессиональных союзов СССР.

Положение не содержит специальных правил о приеме заявлений и подготовке материалов для рассмотрения спора на заседании комитета профсоюза. На практике заявления по трудовым спорам и жалобы на решения комиссии подаются председателю фабзавместкома или одному из членов комитета, ведущему прием в комитете.

Предварительная подготовка дела имеет большое значение для правильного и быстрого разрешения спора в фабзавместкоме. Подготовку производит либо председатель, либо один из членов комитета по поручению председателя.

§ 7. При подготовке дела член фабзавместкома знакомится с обстоятельствами дела, с необходимыми документами, расчетами и т. п.; устанавливает, на основании какого закона, постановления или инструкции должен быть разрешен данный трудовой спор.

§ 8. Порядок вынесения фабзавместкомами постановлений по трудовым спорам в Положении точно не определен. Этот вопрос разрешается в соответствии с Уставом профессиональных союзов СССР и указаниями ВЦСПС.

Фабзавместком имеет право выносить постановления по различным вопросам, а следовательно, и по трудовым спорам, если на заседании присутствуют не менее $^2/_3$ числа членов фабзавместкома. Постановление по трудовому спору принимается простым большинством голосов присутствующих членов комитета.

Постановление, вынесенное в ненадлежащем составе, не имеет юридической силы и считается не состоявшимся.

§ 9. Поступившая в фабзавместком жалоба (заявление) работника по трудовому спору рассматривается комитетом на своем заседании в течение 7 дней со дня ее поступления (п. 26 Положения).

В тех случаях, когда по календарному плану работы фабзавместкома его заявление было намечено позже 7-дневного срока, заседание переносится на более раннюю дату или назначается внеочередное заседание.

§ 10. Присутствие заинтересованного работника на заседании фабзавместкома (цехкома) необходимо. Заочное рассмотрение трудового спора допускается лишь по письменному заявлению работника. В соответствии со ст. 2 Устава профессиональных союзов СССР член профсоюза имеет право участвовать на заседаниях комитета, когда рассматривается его заявление. При неявке работника на заседание фабзавместкома (цехкома) рассмотрение его заявления или жалобы откладывается до следующего заседания комитета профсоюза. При вторичной неявке работника без уважительных причин комитет профсоюза может вынести постановление о снятии данного заявления или жалобы с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление или жалобу вновь.

На заседание фабзавместкома приглашается представитель администрации, чтобы заслушать его предложение по рассматриваемому вопросу (п. 27 Положения).

§ 11. Хотя в Положении нет прямых указаний, но на практике фабзавместком точно так же, как и комиссии по трудовым спорам, вызывает на свои заседания свидетелей, поручает отдельным лицам проведение технической и бухгалтерской проверок, требует от администрации представления документов и расчетов.

§ 12. Фабзавместком может:

а) либо удовлетворить требования рабочего или служащего полностью или частично,

б) либо отказать работнику в его требованиях.

Следовательно, фабзавместком не может вынести ни постановления о переносе спора в народный суд, ни воздержаться от вынесения постановления по существу спора.

В постановлениях по трудовым спорам, касающихся денежных требований, должна быть указана точная сумма, причитающаяся работнику.

§ 13. Постановления фабзавместкома по трудовым спорам должны быть четкими, конкретными и не нуждающимися в разъяснениях и дополнениях. Если в процессе исполнения постановления фабзавместкома возникает необходимость в дополнительных разъяснениях или уточнениях (как по существу, так и в отношении размера суммы, подлежащей выплате рабочему или служащему), то они могут быть осуществлены только дополнительным постановлением комитета профсоюза.

§ 14. Постановления фабзавместкома по трудовому спору объявляются после его вынесения. Председательствующий на заседании должен сообщить, что работнику и администрации предоставляется право перенести спор в суд. Выписка из постановления фабзавместкома по трудовому спору в 3-дневный срок направляется заинтересованному работнику, администрации, прокурору, принесшему протест.

Вышестоящим профсоюзным органам всех звеньев не предоставлено права отмены постановлений фабзавместкомов по трудовым спорам. В деле рассмотрения трудовых споров они осуществляют лишь инструкторские функции (пост. Президиума ВЦСПС от 7 февраля 1957 г.).

§ 15. В процессе рассмотрения трудового спора в фабзавместкоме могут быть установлены факты нарушения норм трудового законодательства, допущенные отдельными работниками из числа администрации предприятия. В подобных случаях фабзавместком не

может ограничиться лишь разрешением спора, а обязан принять меры к предотвращению таких нарушений в дальнейшем и при необходимости поставить вопрос о наказании виновников этих нарушений.

§ 16. Протест прокурора или постановление фабзавместкома об отмене решения КТС в порядке надзора рассматриваются на заседании фабзавместкома.

§ 17. Представители сторон в КТС не несут материальной или другой ответственности, если принятое или исполненное решение, которое в порядке надзора было отменено, причинило предприятию материальный ущерб.

Статья 209 КЗоТ РСФСР. Случаи, когда трудовой спор, рассмотренный фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, может быть передан на рассмотрение суда

Если рабочий или служащий не согласен с постановлением по трудовому спору, вынесенным фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, он может обратиться с заявлением о рассмотрении трудового спора в районный (городской) народный суд в десятидневный срок со дня получения постановления фабричного, заводского, местного комитета.

Администрация предприятия, учреждения, организации может обратиться за разрешением трудового спора в районный (городской) народный суд в указанный выше срок, если она считает, что постановление по трудовому спору, вынесенное фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, противоречит действующему законодательству.

§ 1. Часть 1 ст. 209 КЗоТ РСФСР определяет: а) условия, при которых трудовой спор может быть передан заинтересованным работником на рассмотрение суда при несогласии с постановлением фабзавместкома, вынесенным по его трудовому спору; б) срок, в течение которого рабочий или служащий может обратиться в суд.

Если работник, минуя комиссию по трудовым спорам, обратился непосредственно в фабзавместком за разрешением трудового спора, суд должен вынести решение об оставлении данного спора без рассмотрения.

Следовательно, установив в судебном заседании, что истцом не был соблюден действующий порядок предварительного несудебного рассмотрения трудового спора и что возможность этого порядка не утрачена, суд выносит определение об оставлении этого иска без рассмотрения. В этом случае после рассмотрения спора комиссией и фабзавместкомом (цехкомом) дело может быть вновь возбуждено в суде в общем порядке (ст. 42 Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1961 г. № 50, ст. 525).

Если дело возбуждено в суде по заявлению работника, не согласного с постановлением фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза, или по заявлению администрации, считающей постановление фабзавместкома, принятое по трудовому спору, противоречащим закону, суд разрешает этот трудовой спор по

существу в порядке искового производства (п. 4 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 2. Районный (городской) суд не связан постановлением фабзавместкома (цехкома) и обязан как суд первой инстанции при рассмотрении дела выяснить действительные взаимоотношения сторон и разрешить спор в соответствии с законами о труде и обстоятельствами дела.

§ 3. Часть 2 ст. 209 КЗоТ РСФСР и п. 31 Положения определяют: а) условия, при которых администрация предприятия может обратиться за разрешением трудового спора в суд, если считает, что постановление по трудовому спору, вынесенное фабзавместкомом, противоречит законодательству; б) срок, в течение которого администрация может обратиться за разрешением трудового спора в суд.

§ 4. К судебному рассмотрению заявление администрации может быть принято лишь в том случае, когда по спору, рассмотренному в комиссии по трудовым спорам, состоялось постановление фабзавместкома, но администрация, считающая это постановление противоречащим действующему законодательству, обратилась в суд.

Вопрос о том, противоречит постановление фабзавместкома действующему законодательству или нет, решается судом при рассмотрении дела по существу.

§ 5. На практике возникает вопрос о том, должен ли суд, установивший в процессе рассмотрения дела, что постановление фабзавместкома соответствует действующему законодательству, вынести определение о прекращении дела за неподведомственностью или вынести решение об отказе в удовлетворении требований администрации предприятия.

Поскольку суду не предоставлено права надзора за деятельностью фабзавместкома, на практике он, рассматривая спор в подобных случаях, по существу выявляет действительные взаимоотношения сторон и выносит решение в соответствии с законодательством о труде и обстоятельствами дела.

§ 6. Прокурор, считая постановление фабзавместкома (цехкома) или решение КТС в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия противоречащим законодательству, может обратиться с заявлением в суд, который по этому заявлению принимает дело к производству и рассматривает спор по существу (ст. ст. 4 и 41 ГПК и подпункт «г» п. 37 Положения).

Статья 89 Основ. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры:

1) по заявлению рабочих и служащих, когда они не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, или по заявлениям администрации, когда она считает, что постановление фабричного, заводского, местного комитета противоречит действующему законодательству;

2) по заявлениям рабочих и служащих, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон,

а также когда на предприятии, в учреждении, организации нет фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и профсоюзного организатора.

Кроме того, непосредственно в районных (городских) народных судах, без обращения в комиссию по трудовым спорам и фабричный, заводской, местный комитет, рассматриваются трудовые споры:

1) по заявлениям о восстановлении на работе рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в особом перечне (ст. 94);

2) по заявлениям администрации о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.

Статья 210 КЗоТ РСФСР. Рассмотрение трудовых споров в районных (городских) народных судах

В районных (городских) народных судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) рабочих и служащих, когда они не согласны с постановлением фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза;

2) администрации предприятия, учреждения, организации, когда она считает, что постановление фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза противоречит действующему законодательству;

3) рабочих и служащих, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации или когда в этой комиссии не было достигнуто соглашение сторон;

4) прокурора, когда он считает, что постановление фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза или решение комиссии по трудовым спорам в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации противоречит действующему законодательству.

Кроме того, непосредственно в районных (городских) народных судах, без обращения в комиссию по трудовым спорам и фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза, рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) рабочих и служащих, уволенных по инициативе администрации предприятия, учреждения, организации, о восстановлении на работе, а также об изменении формулировки причин их увольнения, за исключением споров работников, занимающих должности, предусмотренные в особых перечнях (статья 220);

2) рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, где нет фабричных, заводских, местных комитетов профессиональных союзов и профсоюзных организаторов, а также по заявлениям лиц, работающих по трудовым договорам в колхозах и межколхозных организациях;

3) администрации о возмещении рабочими и служащими ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации.

Непосредственно в районном (городском) народном суде рассматривается также трудовой спор между работником и администра-

цией по такому вопросу применения трудового законодательства, который в отношении этого работника предварительно был решен администрацией по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза в пределах предоставленных им прав.

Трудовые споры, подлежащие непосредственному рассмотрению в суде

§ 1. Непосредственно в суде подлежат рассмотрению иски о восстановлении на работе рабочих и служащих, трудовой договор с которыми расторгнут по инициативе администрации, а не по иным основаниям прекращения правоотношения, кроме дел об увольнении работников, должности которых указаны в перечне № 1. В перечне № 2 указаны работники, трудовые споры которых по вопросам увольнения или изменения формулировки причины увольнения рассматриваются в суде, если договор с ними расторгался по инициативе администрации по ст. ст. 33 и 254 КЗоТ (см. § 13).

Подведомственны суду споры о восстановлении на работе инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, если они уволены по п. 2 ст. 33 КЗоТ в течение 2 месяцев на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии их занимаемой должности (п. 12 Положения о порядке проведения аттестации руководящих, ИТР и других специалистов предприятий, учреждений, организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, утв. 5 октября 1973 г.,— «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1974 г. № 1, стр. 3).

При решении вопроса о подведомственности судебным органам трудового спора о восстановлении работника ведомственной военизированной охраны суду следует выяснить ведомственную принадлежность охраны. Пунктом 10 Типового положения о ведомственной военизированной охране, утв. пост. Совета Министров СССР от 14 марта 1961 г., установлено, что на личный состав ведомственной военизированной охраны распространяется общее законодательство о труде. Действие указанного Положения не распространяется лишь на военизированную охрану Министерства путей сообщения, Министерства морского флота и Главного управления гражданского воздушного флота при Совете Министров СССР (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 26 мая 1972 г. по иску Суворова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 9, стр. 1).

Подведомственны суду споры о взыскании оплаты за время вынужденного прогула (ст. 214 КЗоТ) и о выплате среднего заработка за время задержки исполнения решения суда о восстановлении на работе по вине администрации (ст. 216 КЗоТ) (пп. 1 и 15 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.).

§ 2. Трудовые споры работников, уволенных с работы по инициативе администрации предприятия с нарушением установленного порядка, т. е. без согласия фабзавместкома, подлежат непосредственному рассмотрению в суде.

При неудовлетворительном результате испытания лицо освобождается от работы администрацией предприятия без согласования с фабзавместкомом. Такое освобождение от работы рабочий или служащий вправе обжаловать в районный (городской) народный суд (ст. 23 КЗоТ РСФСР)

§ 3. Непосредственно в суде рассматриваются споры по заявлениям администрации о возмещении работниками ущерба, причиненного предприятию (см. комментарий к ст. 122 КЗоТ РСФСР). В таком порядке рассматриваются споры о материальной ответственности, в том числе о привлечении работника к ограниченной материальной ответственности в пределах $^1/_3$ тарифной ставки (оклада), если отсутствует письменное согласие работника на удержание; в других случаях ограниченной материальной ответственности (в пределах $^2/_3$ или не свыше среднего месячного заработка); при полной материальной ответственности Месячная тарифная ставка (оклад) работника определяется на день обнаружения ущерба.

Если удержание из заработной платы работника в возмещение ущерба произведено с нарушением порядка, установленного ст. 122 КЗоТ, заявление работника о возврате удержанной суммы подается в комиссию, а не в суд (подпункт «в» п. 2 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

При материальной ответственности в размере причиненного ущерба, но не свыше $^2/_3$ среднего месячного заработка либо не свыше среднего месячного заработка (чч. 1 и 2 ст. 120 КЗоТ) ущерб согласно действующим правилам определяется из расчета последних 2 календарных месяцев работы лица, предшествовавших обнаружению ущерба. Если ответчик проработал на данном предприятии менее 2 месяцев, его средний месячный заработок определяется исходя из фактически проработанного времени.

Если иск заявлен о возмещении ущерба в пределах полного его размера, а согласно закону на работника может быть возложена материальная ответственность не более $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада) или в ином ограниченном размере, суд разрешает спор по существу. На работника в этих случаях может быть возложена материальная ответственность в размере причиненного ущерба, но не более $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада), если суд признает уважительной причину пропуска месячного срока на предъявление иска (п. 3 пост. Пленума Верховного Совета СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 4. В суде подлежат рассмотрению споры о взыскании незаконно выплаченной руководителям предприятий и хозяйственных организаций, главным бухгалтерам, начальникам плановых и финансовых отделов премии в случае выявления приписок в отчетности (пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 мая 1961 г. и п. 17 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 5. Администрация предприятия вправе предъявить в суде иск к работнику о взыскании с него задолженности (аванса и других сумм), если она не имела возможности взыскать эту задолженность своим распоряжением путем удержания из заработной платы работника (ст. 124 КЗоТ) (п. 18 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 6. При рассмотрении дел о возмещении работниками ущерба, причиненного предприятию, судам необходимо особое внимание об-

ратить, как указывает Пленум Верховного Суда СССР, на выявление причин и условий, способствовавших возникновению ущерба, и ставить перед хозяйственными, советскими и общественными организациями вопросы о принятии соответствующих мер, направленных на устранение выявленных недостатков в деле охраны социалистической собственности (п. 19 пост. от 5 июля 1974 г.).

Установив при рассмотрении иска о возмещении ущерба, что таковой ущерб возник не только по вине работника, к которому заявлен этот иск, но и по вине должностного лица предприятия, суд решает вопрос о привлечении этого должностного лица к участию в деле в качестве второго ответчика. В таком случае суд вправе возложить на обоих ответчиков обязанность в соответствующей доле возместить ущерб, причиненный по их вине (п. 15 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 7. Суду подведомственны регрессные иски. Если в процессе трудовой деятельности работник причинил ущерб третьим лицам и этот ущерб возмещен предприятием, то по заявленному иску на работника может быть в порядке регресса возложена обязанность возместить этот ущерб в пределах, предусмотренных законом.

Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием сумм третьему лицу и с этого же времени исчисляется срок на предъявление регрессного иска (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

§ 8. Если задержка в оформлении пенсии повлекла материальный ущерб для работника из-за того, что администрация предприятия несвоевременно передала документы в рай(гор)отдел соцобеспечения, он вправе предъявить иск в суд к предприятию (учреждению) о взыскании возмещения вреда (см. комментарий к ст. 242 КЗоТ).

§ 9. В судебном порядке взыскивается с работника задолженность за форменное обмундирование, выданное ему бесплатно на определенный срок, если он до истечения этого срока увольняется с работы, не сдав обмундирования.

§ 10. Ввиду невозможности организовать комиссию по трудовым спорам рассматриваются непосредственно в суде:

а) трудовые споры работников, занятых в потребительском хозяйстве отдельных граждан (домашних работниц, секретарей и т. д.);

б) трудовые споры работников, находящихся в трудовых отношениях с фабзавместкомом (бухгалтеров, библиотекарей и т. д.), независимо от того, являются они штатными или нештатными работниками;

в) трудовые споры профсоюзных организаторов (профоргов). На предприятиях и в учреждениях, где не имеется фабзавместкома, комиссии по трудовым спорам образуются в составе профсоюзного организатора и руководителя (см. комментарий к ст. 203 КЗоТ). Но естественно, что, будучи стороной в трудовом споре, профсоюзный организатор не может быть одновременно представителем профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

§ 11. Непосредственно в суде рассматриваются также споры, возникающие по вопросу, который был предварительно согласован администрацией с фабзавместкомом в пределах предоставленных им прав, в частности:

а) трудовые споры не освобожденных от основной работы членов фабзавместкома, оспаривающих свой перевод на другую работу или наложение на них дисциплинарного взыскания, которые были предварительно согласованы с комитетом профсоюза в соответствии с п. 30 Положения о правах фабзавместкома;

б) трудовые споры о взыскании вознаграждения по итогам годовой работы, если работник полностью или частично лишается права на получение этого вознаграждения. Вознаграждение работникам предприятий за улучшение общих годовых итогов работы выплачивается за счет части фонда материального поощрения в соответствии с полученной ими заработной платой и с учетом продолжительности непрерывного стажа работы на данном предприятии.

Руководителям предприятий предоставляется право по согласованию с профсоюзной организацией уменьшать или увеличивать работникам эти поощрительные выплаты в зависимости от результатов их работы (п. 32 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 4 октября 1965 г. — СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 153). Если администрация понизила размер вознаграждения на 30% без согласия фабзавместкома, суд признает такое уменьшение незаконным и выносит решение о взыскании в пользу работника соответствующих сумм.

§ 12. Споры, вытекающие из трудовых правоотношений, если они возникают после ликвидации предприятия или после увольнения работника, рассматриваются в суде. На практике в качестве ответчика в таких случаях выступает вышестоящий по отношению к ликвидированному предприятию орган, либо правопреемник, или ликвидационная комиссия.

Трудовые споры, не подведомственные суду

§ 13. Суду неподведомственны споры, которые перечислены в ст. 220 КЗоТ и в подпункте «а» п. 38 Положения.

В суде не могут рассматриваться споры работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению, лишь по вопросам увольнения, изменения формулировки причины увольнения и перевода на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий.

Работники, перечисленные в перечне № 2 приложения № 1 к Положению, по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения не могут обращаться в суд, только если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или с неизбранием по конкурсу на новый срок.

При увольнении по другим основаниям, например по сокращению штатов, работники, предусмотренные в перечне № 2, вправе обратиться в суд, поскольку увольнение в данном случае производится по ст. 33 или ст. 254 КЗоТ.

Трудовые споры по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения учителей общеобразовательных школ, признанных в результате аттестации не соответствующими занимаемой должности, разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 7 мая 1974 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 20, ст. 307).

Перечни № 1 и № 2 являются исчерпывающими и не подлежат расширительному толкованию.

§ 14. Суду неподведомственны также:

а) споры о восстановлении в должности, если освобождение от работы было произведено по обязательному для администрации решению компетентных органов (но не вышестоящих в порядке подчиненности), т. е. администрация лишь оформила решение такого органа об освобождении работника от занимаемой должности, например увольнение на основании приговора суда или по требованию профсоюзного органа (не ниже районного). Если имеется представление органа об увольнении, но решает вопрос о расторжении договора администрация, трудовые споры работников, оспаривающих приказ об увольнении, подведомственны суду (например, увольнение работника по предложению государственного инспектора по торговле);

б) жалобы администрации предприятия на постановление фабзавместкома об отказе дать согласие на увольнение работника;

в) требования администрации о получении с работника сумм задолженности, подлежащих взысканию на основании исполнительных надписей нотариальных органов (например, невозвращенного аванса, полученного при переводе в другую местность или при оргнаборе);

г) споры по вопросам наложения или снятия дисциплинарных взысканий по уставам о дисциплине;

д) споры о взыскании премий, выплачиваемых руководящим работникам, которые утверждаются им к выплате по действующим положениям вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Порядок обращения в суд за рассмотрением трудовых споров

§ 15. Судебное рассмотрение трудовых споров осуществляется согласно общим нормам гражданского процессуального законодательства, но с некоторыми особенностями. Ниже освещаются в основном эти особенности.

§ 16. Трудовые споры, подведомственные суду, рассматриваются районными (городскими) народными судами (ст. 113 ГПК РСФСР).

Иски по трудовым спорам, как и другие иски, предъявляются по месту жительства или нахождения ответчика (ст. 117 ГПК РСФСР).

Иски о возмещении вреда, причиненного имуществу юридического лица, могут предъявляться также по месту причинения вреда (ст. 118 ГПК РСФСР).

В некоторых союзных республиках ГПК предоставляют истцу право предъявлять иск как по месту нахождения ответчика, так и по месту жительства истца (например, ст. 126 ГПК УССР).

Выбор между несколькими судами, которым подсудно дело, принадлежит истцу (ст. 118 ГПК РСФСР).

§ 17. Районный (городской) народный суд приступает к рассмотрению трудовых дел как по заявлениям рабочих и служащих, обращающихся в суд за защитой своих трудовых прав, так и по заявлению администрации предприятия (ст. 4 ГПК РСФСР).

Право предъявлять иски по трудовым спорам от имени рабочих и служащих и выступать в суде в качестве представителей

трудящихся принадлежит также профсоюзным организациям (ст. ст. 4 и 42 ГПК; см. комментарий к ст. 230 КЗоТ).

Прокурор имеет право предъявить иск или вступить в дело в любой стадии процесса, если этого требует охрана государственных или общественных интересов или прав и охраняемых законом интересов граждан. В частности, прокурор обращается в суд, когда он считает, что постановление фабзавместкома или цехового комитета профсоюза или решение КТС в составе руководителя и профсоюзного организатора противоречит действующему законодательству (п. 37 Положения). Прокурор обязан во всех стадиях гражданского судопроизводства своевременно принимать меры к устранению всяких нарушений закона, от кого бы эти нарушения ни исходили (ст. ст. 12 и 41 ГПК РСФСР).

Равным образом и суд может признать необходимым участие прокурора в судебном рассмотрении трудового дела (ст. 141 ГПК РСФСР).

§ 18. Согласно общему законодательству гражданская процессуальная дееспособность наступает, как правило, по достижении 18 лет. Однако возбудить трудовое дело могут и несовершеннолетние в возрасте от 15 до 18 лет, поскольку они обладают трудовой праводееспособностью (ст. 32 ГПК РСФСР).

§ 19. К заявлениям по трудовым делам прилагаются необходимые документы: копии приказов, выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам и постановление фабзавместкома, цехкома (в тех случаях, когда суд выступает в качестве третьей стадии по рассмотрению трудовых споров); справка о получаемой работником заработной плате и т. д.

§ 20. Лицо, заявляющее в суде исковое требование, называется истцом, а лицо, привлекаемое к ответу по иску,— ответчиком.

§ 21. Независимо от того, кто подал в суд заявление о разрешении трудового спора, — работник, администрация или прокурор, дело рассматривается судом по правилам искового производства, в котором истцом считается работник, обратившийся с требованием в комиссию по трудовым спорам, а ответчиком — предприятие или учреждение, оспаривающее эти требования, потому что процесс рассмотрения трудового спора в комиссии, профсоюзном комитете и суде является единой системой, а значит, стороны, вступившие в процессуальные правоотношения и занявшие в момент его возникновения (т. е. в КТС) положение истца и ответчика, сохраняют этот статус до окончательного разрешения трудового спора в суде.

Иное положение занимает администрация предприятия при предъявлении иска в суд о взыскании с рабочего или служащего причиненного им ущерба (ст. ст. 119, 120 и 121 КЗоТ). Администрация, обращаясь в суд на основании ст. 210 КЗоТ, является истцом.

Предъявление иска к ненадлежащему ответчику не может являться основанием к отказу в принятии искового заявления.

§ 22. Судья должен отказать в приеме искового заявления, если имеется вступившее в законную силу решение суда, вынесенное по данному спору, т. е. по тому же предмету и по тем же основаниям. Например, судья отказывает в приеме иска об изменении формулировки причины увольнения, если суд рассмотрел дело об увольнении и отказал истцу в восстановлении на работе.

§ 23. Истец может в процессе рассмотрения трудового спора изменить основания иска. Так, если иск заявлен о возмещении ущерба в пределах полного его размера, а согласно закону на работника может быть возложена материальная ответственность не более $^1/_3$ месячной тарифной ставки (оклада) или в ином ограниченном размере, суд, разрешая спор, изменяет основания иска (п. 3 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Рассмотрение трудовых дел в суде

§ 24. Фабричные, заводские, местные комитеты профсоюзов являются органами, призванными разрешать трудовые споры, и потому не могут привлекаться судами для участия по рассмотрению трудовых споров в суде в качестве ответчиков, соответчиков или третьих лиц.

Дела по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, должны рассматриваться судом первой инстанции, если стороны находятся в одном городе или районе, не позднее 10 дней, а в других случаях — не позднее 20 дней со дня принятия заявления (ст. 99 ГПК РСФСР).

При разрешении того или иного трудового спора суд не связан решением комиссии по трудовым спорам и постановлением фабзавместкома (цехкома). Суды, однако, могут учитывать те обстоятельства, которые были установлены при рассмотрении спора в фабзавместкоме (цехкоме) и ранее в комиссии, а также и мнение комитета профсоюза.

При рассмотрении трудового дела суд обязан выяснить действительные взаимоотношения сторон и разрешить спор в соответствии с законами о труде и обстоятельствами дела.

Особое внимание суды должны обращать на проверку законности заключения мировых соглашений по трудовым делам. Судам следует при этом иметь в виду, что по вопросам, которые твердо регулируются нормами трудового законодательства и не могут разрешаться соглашением сторон, недопустимы мировые соглашения. Например, работник, уволенный администрацией без согласия фабзавместкома, обратился непосредственно в суд с иском о восстановлении на работе. По данному делу мировое соглашение не может иметь юридической силы.

Недопустимо утверждение мирового соглашения в том случае, когда его условия в какой-либо мере нарушают трудовые права работников или в обход закона направлены на освобождение их от материальной ответственности за ущерб, причиненный предприятию, в котором они работают. В частности, недопустимо утверждение мирового соглашения по делу о восстановлении на работе, влекущего в обход закона освобождение должностного лица, по распоряжению которого было произведено явно незаконное увольнение, от обязанности возместить убытки, причиненные государственному учреждению, предприятию, колхозу или иной кооперативной или общественной организации выплатой уволенному вознаграждения за вынужденный прогул.

Условия, на которых стороны пришли к мировому соглашению, отражаются в протоколе судебного заседания и подписываются сторонами. Эти условия должны быть ясными, определенными и не

допускать споров при исполнении (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 5 августа 1971 г. по иску Клевиной — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 3, стр. 3).

§ 25. Суд должен указать в решении, какие требования, на каком основании, в каком размере и в отношении какого лица удовлетворены или в них отказано (ст. ст. 192 и 197 ГПК РСФСР).

Суд, обнаружив при рассмотрении трудового дела нарушение законности или правил социалистического общежития отдельными должностными лицами либо существенные недостатки в работе предприятия, выносит частное определение и направляет его соответствующим учреждениям или вышестоящему должностному лицу, которые обязаны сообщить суду о принятых ими мерах. Это сообщение должно быть сделано в месячный срок со дня получения копии частного определения.

Если при рассмотрении трудового дела суд обнаружит в действиях стороны признаки преступления, он сообщает об этом прокурору либо возбуждает уголовное дело (ст. 225 ГПК РСФСР).

§ 26. В зависимости от выяснившихся обстоятельств дела суд может выйти за пределы заявленных истцом требований, если это необходимо для защиты прав и охраняемых законом интересов государственных предприятий или граждан (ст. 195 ГПК РСФСР). Из этого правила установлено лишь одно исключение: суд, проверяя правильность увольнения работника по мотивам, изложенным в приказе администрации и постановлении фабзавместкома, не может разрешить вопроса об увольнении по другим основаниям, которые не являлись поводом к расторжению трудового договора.

§ 27. При вынесении решения, обязывающего ответчика совершить определенные действия, не связанные с передачей имущества или денежных сумм, суд в том же решении может указать, что если ответчик не исполнит решение в течение установленного срока, то истец вправе произвести эти действия за счет ответчика со взысканием с него необходимых расходов.

Если указанные действия могут быть совершены только ответчиком, суд устанавливает в решении срок, в течение которого решение должно быть исполнено (ст. 201 ГПК РСФСР), например, по делам об изменении в трудовой книжке формулировки причины увольнения, о восстановлении на работе неправильно уволенного или переведенного работника и т. д.

§ 28. Решение суда вступает в законную силу по истечении срока на кассационное обжалование и опротестование, если оно не было обжаловано или опротестовано. В случае принесения кассационной жалобы или кассационного протеста решение, если оно не отменено, вступает в законную силу по рассмотрении дела вышестоящим судом (о немедленном исполнении решений см. комментарий к ст. 216 КЗоТ).

Решения Верховного Суда вступают в законную силу немедленно после их провозглашения.

Если дело было начато прокурором, органом государственного управления, профсоюзом, предприятием, учреждением или гражданином, то вступление в законную силу решения обязательно для лица, в интересах которого было начато дело (ст. 208 ГПК РСФСР).

Сторонам и другим лицам, участвующим в деле, не явившимся в судебное заседание, копии решения суда и определений о приостановлении или прекращении производства по делу либо об оставлении иска без рассмотрения высылаются не позднее 3 дней со дня вынесения решения или определения (ст. 213 ГПК РСФСР).

§ 29. Решения районных (городских) народных судов, вынесенные по трудовым спорам, могут быть обжалованы в кассационном порядке сторонами и опротестованы прокурором в течение 10 дней после вынесения судом решения в окончательной форме в городской, областной, краевой суд или в Верховный суд автономной республики, суд автономной области или суд национального округа. Жалоба или протест, поданные по истечении указанного срока, остаются без рассмотрения и возвращаются лицу, подавшему жалобы или протест (ст. ст. 282, 283 и 284 ГПК РСФСР).

Статья 90 Основ. О сроках обращения за разрешением трудовых споров

Рабочие и служащие могут обращаться в комиссии по трудовым спорам в любое время, без ограничения каким-либо давностным сроком, а по делам об увольнении — в районный (городской) народный суд в месячный срок со дня вручения приказа об увольнении.

Для обращения администрации в суд по вопросам взыскания с работников материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, устанавливаются следующие сроки:

1) в случаях, предусмотренных частью первой статьи 49, — один месяц со дня обнаружения причиненного работником ущерба;

2) в случаях, предусмотренных частью второй статьи 49, — один год со дня обнаружения причиненного работником ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных в настоящей статье, суд может восстановить эти сроки.

Статья 211 КЗоТ РСФСР. О сроках обращения за разрешением трудовых споров

(*Статья воспроизводит ст. 90 Основ.*)

§ 1. По искам администрации предприятия к работнику о взыскании задолженности (аванса и других сумм — ст. 124 КЗоТ) применяется срок давности — один год со времени истечения срока платежа (п. 16 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.). К регрессным искам применяются сроки исковой давности, указанные в ст. 90 Основ. Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием сумм третьему лицу. И с этого же времени исчисляется срок на предъявление иска (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.).

Течение давностных сроков для обращения непосредственно в суд за разрешением трудовых споров (ст. 90 Основ) следует исчислять:

по делам об увольнении, произведенном по инициативе администрации, — со дня, следующего за днем вручения работнику приказа об увольнении;

по делам о взыскании с работника материального ущерба, причиненного предприятию, учреждению, организации, — со дня, следующего за днем обнаружения ущерба.

Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска срока на предъявление иска. В случае признания уважительными причин пропуска срока исковой давности нарушенное право подлежит защите (ст. 105 ГПК РСФСР; п. 5 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.).

Если сроки исковой давности были пропущены по уважительным причинам, суд восстанавливает их, о чем должно быть сказано в решении. При разрешении судами вопросов, связанных с соблюдением срока обращения с иском в суд о возмещении ущерба и задолженности работника, применяются установленные ГК союзных республик положения о приостановлении и перерыве течения срока исковой давности (п. 16 пост. Верховного Суда СССР от 5 июля 1974 г.). Этим же правилом руководствуются суды и по делам об увольнении.

§ 2. О сроках, в течение которых трудовой спор после разрешения его фабзавместкомом может быть перенесен заинтересованным работником или администрацией на рассмотрение суда, см. комментарий к ст. 209 КЗоТ РСФСР.

§ 3. Установленные ст. 211 КЗоТ РСФСР давностные сроки распространяются и на иски по трудовым делам, которые предъявляются прокурором, профсоюзным комитетом.

§ 4. В законодательстве нет перечня оснований, дающих право суду восстановить давностный срок или продлить процессуальный срок. Этот вопрос решается судом в каждом случае с учетом всех тех причин, которые повлекли за собой несвоевременное обращение за защитой трудового права.

Вопрос об уважительности причин пропуска срока исковой давности решается судом только одновременно с рассмотрением исковых требований. Рассматривать вопрос о последствиях истечения срока исковой давности отдельно от исковых требований суд не вправе (пост. президиума Краснодарского краевого суда по иску Старушкина — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 8, стр. 14).

Статья 212 КЗоТ РСФСР. Освобождение рабочих и служащих при обращении их в суд по трудовым делам от уплаты судебных расходов

Рабочие и служащие при обращении их в суд по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, освобождаются от уплаты судебных расходов в доход государства (государственной пошлины и издержек, связанных с рассмотрением дела).

Администрация предприятия при обращении в суд не освобождается от уплаты судебных расходов в доход государства.

Статья 91 Основ. Восстановление на работе

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, либо незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор.

Статья 213 КЗоТ РСФСР. Восстановление на работе

(*Статья воспроизводит ст. 91 Основ.*)

§ 1. Из фактов восстановления на работе вытекают следующие права работника: предоставление ему прежней работы (т. е. работы по той же профессии, специальности, квалификации, должности, как и до увольнения); оплата вынужденного прогула (см. комментарий к ст. 214 КЗоТ РСФСР); восстановление непрерывного стажа. В решении суд указывает наименование специальности или должности, которая была обусловлена трудовым договором и на которой работник должен быть восстановлен.

Если работник был уволен без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, но восстановление его на прежней работе невозможно вследствие ликвидации предприятия, суд признает увольнение неправильным и указывает в решении причины, в силу которых работник не может быть восстановлен на работе.

В этих случаях применительно к ст. 92 Основ суд взыскивает в пользу работника заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за 3 месяца (п. 12 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.). Это правило применяется судами при невозможности восстановления на работе из-за сокращения численности или штата, если работник отказывается от перевода на другую работу.

Большую группу трудовых споров, рассматриваемых судами, составляют дела о восстановлении на работе неправильно уволенных или переведенных на другую работу рабочих и служащих и об изменении формулировки причины увольнения, которые серьезно затрагивают интересы рабочих и служащих. Поэтому в постановлениях Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. и 22 января 1974 г. наибольшее внимание уделено рассмотрению этой категории дел.

Пленум Верховного Суда СССР обратил внимание судов на важность проведения профилактических мероприятий, направленных на укрепление социалистической законности в трудовых правоотношениях.

В необходимых случаях суды должны выносить частные определения о фактах нарушения должностными лицами законодательства о труде (п. 17 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.).

§ 2. Суд должен проверять, соблюден ли порядок увольнения работника по мотивам, послужившим основанием к расторжению трудового договора и изложенным администрацией в приказе и в постановлении фабзавместкома.

Увольнение по основаниям, указанным в пп. 1, 2 и 6 ст. 33 КЗоТ РСФСР, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую вакантную должность (см. комментарий к ст. 33 КЗоТ).

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по пп. 1, 2 и 6 ст. 17 Основ, суд обязан истребовать от администрации доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу, либо о том, что администрация не имела возможности

перевести работника с его согласия на другую работу (п. 9 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.). Если администрация не перевела работника с его согласия на другую вакантную должность, суд признает увольнение неправильным. При этом в решении о восстановлении на работе указывается не вакантная должность, а та, с которой работник уволен. Это объясняется тем, что суд не может сам переводить работника на другую работу, он лишь обязывает администрацию трудоустроить работника.

Если увольнение произведено неправильно и обстоятельства, препятствующие восстановлению на работе, отсутствуют, суд обязан вынести решение о признании увольнения неправильным и о восстановлении работника на прежней работе.

Судам необходимо иметь в виду, что в силу ст. 18 Основ расторжение трудового договора по инициативе администрации не допускается без предварительного согласия фабзавместкома профсоюза. При расторжении трудового договора с нарушением порядка, указанного в ст. 35 КЗоТ, уволенный работник подлежит восстановлению на прежней работе без рассмотрения дела по существу (п. 8 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

Администрация не вправе уволить работника по основанию, которое она не указала, обращаясь в фабзавместком за получением согласия на увольнение (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 26 августа 1971 г. по иску Китова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 1, стр. 1).

Постановлением Президиума ВЦСПС от 8 января 1965 г. фабзавместкому запрещено рассматривать представления администрации о даче санкций на увольнение после того, как приказ об увольнении уже издан. Поэтому суд, когда уволенный обратился с иском, должен расценивать такое увольнение как произведенное с грубым нарушением п. 18 Положения о правах фабзавместкома и вынести решение о восстановлении уволенного на прежней работе без проверки оснований увольнения по существу.

§ 3. Рассматривая дела о восстановлении на работе несовершеннолетних рабочих и служащих, суды должны тщательно проверять основания и причины увольнения, имея в виду, что увольнение подростков по инициативе администрации допустимо лишь в исключительных случаях и при обязательном трудоустройстве.

При увольнении подростка при отсутствии согласия фабзавместкома и комиссии по делам несовершеннолетних или хотя бы одного из этих органов он подлежит восстановлению на работе (пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 июня 1973 г. — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 9, стр. 7).

§ 4. Отмена руководителем предприятия своего приказа об увольнении не может быть признана основанием для прекращения производства по делу (пост. президиума Тамбовского областного суда — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 3, стр. 12).

§ 5. Признавая формулировку оснований увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству о труде, суд изменяет ее и указывает в решении основания увольнения в точном соответствии с формулировками и со статьями действующего законодательства о труде (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.). Суд не вправе изменить формули-

ровку увольнения, если в результате этого будут изменены основания, послужившие поводом к расторжению трудового договора (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 11 марта 1971 г. по иску Викторова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 7, стр. 1).

§ 6. Установив факт неправильного увольнения работника, суд должен обсудить вопрос о необходимости принятия мер, способствующих предотвращению нарушений закона на данном предприятии или в учреждении.

Суды при рассмотрении дел о восстановлении на работе не должны ограничиваться их рассмотрением по существу; они должны выявлять причины нарушений законодательства о труде и условия, порождающие такие явления. Судам необходимо проводить работу по предупреждению нарушений трудовых прав рабочих и служащих, особенно в тех случаях, когда они систематически допускаются на одних и тех же предприятиях.

Действенным средством в профилактической работе по предупреждению нарушений трудового законодательства являются рассмотрение дел непосредственно на предприятии; систематическое обобщение практики для выявления причин незаконных увольнений и доведение результатов обобщения до сведения соответствующих советских, партийных и профсоюзных органов (см. «Практика Верховного Суда РСФСР по некоторым вопросам расторжения трудового договора» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 3).

Статья 92 Основ. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

Рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения, но не более чем за три месяца.

Рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Решение или постановление, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. Если администрация задержала исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Статья 214 КЗоТ РСФСР. Оплата за время вынужденного прогула или выполнения нижеоплачиваемой работы

Рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению суда средний заработок за время вынужденного прогула со дня

увольнения, но не более чем за три месяца. В таком же размере по решению суда производится оплата за время вынужденного прогула в тех случаях, когда неправильная формулировка причины увольнения в трудовой книжке препятствовала поступлению рабочего или служащего на новую работу.

Средний заработок за время вынужденного прогула, но не более чем за три месяца, может быть выплачен работнику также по решению комиссии по трудовым спорам, постановлению фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу и восстановленному на прежней работе, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца.

Оплата за время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе, а также выплата разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы может быть произведена администрацией предприятия, учреждения, организации.

§ 1. Время вынужденного прогула оплачивается со дня увольнения или перевода до фактического восстановления на работе, но не более чем за 3 месяца. Суммы взыскиваются с предприятия, а не с руководителя предприятия. Дни прогула оплачиваются из расчета среднего заработка. Суд не может отказать в удовлетворении требования о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула по тем мотивам, что истцом было допущено нарушение трудовой дисциплины в случае признания его увольнения неправильным. На это обстоятельство неоднократно указывалось в определениях по конкретным делам Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР.

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету (п. 14[1] пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.). Подлежит зачету полученная на новом месте работы работником за этот период заработная плата и суммы, выплаченные работнику по больничному листку, если работник заболел в период работы и болезнь продолжалась в период вынужденного прогула.

§ 2. Восстанавливая на работе неправильно уволенного работника, суд не может отказать ему в иске о взыскании заработной платы за вынужденный прогул на том основании, что он после увольнения отказался приступить к предложенной ему в порядке трудоустройства работе.

§ 3. При доказанности, что неправильная формулировка оснований увольнения лишила работника возможности поступить на работу на другое предприятие, суд применительно к ст. 92 Основ может взыскать в его пользу оплату за время вынужденного прогула, но не более чем за 3 месяца (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

При решении вопроса об изменении формулировки увольнения заработная плата за время вынужденного прогула не может быть взыскана, если неправильная формулировка оснований увольнения не

лишила возможности поступить на работу на другое предприятие (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 4 февраля 1972 г. по иску Воробьевой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 5, стр. 1).

§ 4. Средний заработок определяется из расчета последних 2 календарных месяцев работы. Для работников, проработавших на данном предприятии менее 2 месяцев, начисление производится из расчета среднего заработка за фактически проработанное время (п. 56 Основных положений по учету труда и заработной платы в промышленности и строительстве от 27 апреля 1973 г.).

Статья 93 Основ. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение решения суда о восстановлении на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать трех месячных окладов должностного лица.

Статья 215 КЗоТ РСФСР. Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе

(Статья воспроизводит ст. 93 Основ.)

§ 1. В ст. 248 КЗоТ Литовской ССР «Возложение материальной ответственности на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе либо в задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе» в абзаце третьем дается понятие явного нарушения закона.

Явным нарушением закона, дающим основание для взыскания с должностного лица сумм, выплаченных незаконно уволенному работнику, считаются: увольнение по инициативе администрации без предварительного согласия фабзавместкома профсоюза или по основаниям, не предусмотренным законом; увольнение женщин в нарушение требований, указанных в ст. 73 Основ, когда администрации было известно о наличии обстоятельств, исключающих возможность их увольнения; увольнение рабочих и служащих моложе 18 лет без согласия районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних и трудоустройства молодежи (ст. 82 Основ) и другие случаи незаконного увольнения, а также перевод на другую постоянную работу без согласия работника (см. также п. 16 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.). Этот перечень не является исчерпывающим. Иное умышленное нарушение законодательства может послужить основанием для привлечения к материальной ответственности. Явным нарушением закона является, например, перевод работника на другую работу без его согласия, за исключением производственной необходимости, простоя или наложения дисциплинарного

взыскания, перевод на срок, превышающий установленный законом, отказ в допуске к прежней работе по окончании срока временного перевода. Суд возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном переводе работника, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если будет установлено явное нарушение закона данным должностным лицом (п. 12 пост. Пленума Верховного Суда РСФСР от 20 декабря 1973 г.).

§ 2. В целях предотвращения фактов незаконного увольнения и перевода на другую работу, а также для возмещения причиненного в связи с этим материального ущерба предприятию судам следует строго выполнять требование ст. 93 Основ о возложении на должностное лицо обязанности возместить ущерб, причиненный в связи с оплатой работнику за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона.

Под должностными лицами в данном случае понимаются руководители предприятий и иные ответственные работники, имеющие право увольнять или переводить на другую работу рабочих и служащих. Исключение из этого круга лиц составляют лишь военнослужащие, которые за ущерб, причиненный государству незаконным увольнением или переводом рабочих и служащих, несут материальную ответственность на основании специального Положения (см., например, определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 14 июня 1968 г. по иску к Апевалину — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1969 г. № 4, стр. 2; см. также комментарий к ст. 118 КЗоТ, § 6).

Действующее законодательство возлагает материальную ответственность за незаконное увольнение на руководителей предприятий, а не на профсоюзный орган, так как инициатива увольнения принадлежит администрации, обратившейся в комитет профсоюза по данному вопросу. Поэтому согласие фабзавместкома на увольнение работника само по себе не служит основанием для освобождения руководителя предприятия, виновного в незаконном увольнении работника, от возмещения ущерба, причиненного выплатой вознаграждения за вынужденный прогул (см. «Из практики Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по рассмотрению трудовых дел в кассационном и надзорном порядке» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 1, стр. 11).

§ 3. При подготовке дела о восстановлении на работе к судебному разбирательству судам следует обсуждать вопрос о привлечении к участию в деле должностного лица, по распоряжению которого произведено увольнение или перевод на другую работу (ст. 39 ГПК РСФСР).

При неявке должностного лица, надлежащим образом извещенного о вызове в суд, на заседание суда без уважительных причин или при отсутствии сведений о причине неявки суд может рассмотреть дело в отсутствие этого лица (ст. 157 ГПК РСФСР).

Если суд пришел к выводу, что на должностное лицо, привлеченное к участию в деле в качестве третьего лица на стороне ответчика, не может быть возложена обязанность по возмещению ущерба, причиненного выплатой заработной платы за время вынужденного

прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, суд должен изложить в решении соответствующие мотивы (п. 16 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.).

При задержке исполнения решения вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе иск о возмещении должностным лицом ущерба разрешается судом по иску предприятия или прокурора (п. 18 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 4. На должностных лиц, виновных в незаконном увольнении работника, суд должен возложить обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию выплатой вознаграждения за вынужденный прогул, по правилам ст. 39 ГПК только при наличии оснований, указанных в ст. 118 КЗоТ РСФСР.

Размер возмещения ущерба, причиненного предприятию виновным должностным лицом, не может превышать 3-месячный оклад этого лица. По смыслу закона в данном случае имеется в виду должностной оклад без учета персональной надбавки, а также различного рода выплат и доплат (например, премий, вознаграждений по итогам годовой работы, районного коэффициента),

При возложении на должностных лиц обязанности возместить предприятию убытки, причиненные выплатой вознаграждения за вынужденный прогул неправильно уволенному работнику (ст. ст. 39 и 407 ГПК РСФСР), суд должен конкретно указать, какой руководитель должен возместить причиненный ущерб, и привлечь его к участию в деле. При установлении судом размеров подлежащего возмещению ущерба должны учитываться не только причиненные убытки, но и та конкретная обстановка, при которой убытки были причинены, а также материальное положение работника (ст. 123 КЗоТ РСФСР). В решении суд указывает мотивы о снижении сумм, подлежащих взысканию. Право регрессного требования к работнику возникает со времени выплаты предприятием сумм третьему лицу и с этого же времени исчисляется годичный срок на предъявление регрессного иска.

Статья 216 КЗоТ РСФСР. Немедленное исполнение некоторых решений и постановлений по трудовым делам

Решение или постановление, принятое органом по рассмотрению трудовых споров, о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. Если администрация задержала исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

Немедленному исполнению подлежит также решение суда о присуждении рабочему или служащему заработной платы, но не свыше чем за один месяц.

§ 1. Статья 251 КЗоТ Узбекской ССР «Недопустимость приостановления исполнения решения суда о восстановлении на работе, изменении формулировки причины увольнения или присуждении заработной платы» говорит о том, что приостановление исполнения

решения суда о восстановлении на работе, изменении формулировки причины увольнения или присуждении заработной платы, но не свыше чем за 1 месяц, недопустимо.

§ 2. Судебные решения приводятся в исполнение по вступлении их в законную силу, кроме случаев немедленного исполнения.

§ 3. Вопрос о выплате работнику среднего заработка за время задержки исполнения решения или постановления о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника разрешается применительно к ст. 91 Основ тем органом, который вынес решение о восстановлении на работе.

Взыскание среднего заработка за время задержки исполнения судебного решения о восстановлении на работе производится по определению суда в порядке ст. 407 ГПК РСФСР.

В случае спора об оплате за время задержки исполнения постановления вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе работник вправе обратиться по этому вопросу в комиссию по трудовым спорам, фабзавместком (цехком) и в суд (п. 15 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 22 января 1974 г.).

§ 4. При неисполнении администрацией предприятия решения суда о восстановлении на работе или в прежней должности неправильно уволенного или переведенного работника суд в порядке, предусмотренном ст. 207 ГПК РСФСР, выносит определение о выплате неправильно уволенному работнику вознаграждения за время вынужденного прогула — за все время со дня вынесения решения по день его исполнения. Такое вознаграждение за время вынужденного прогула взыскивается также и в том случае, когда администрация, формально издав приказ о восстановлении на работе, фактически работу не предоставляет.

§ 5. Убытки, причиненные выплатой работнику денежных сумм вследствие неисполнения решения суда, могут быть взысканы по иску предприятия или по инициативе суда с должностного лица, виновного в неисполнении решения суда о восстановлении на работе. Размер присужденных в этих случаях с должностных лиц сумм определяется законодательством о труде (ст. 407 ГПК РСФСР).

§ 6. Правила о немедленном исполнении решения и постановления о восстановлении на работе КЗоТ Узбекской ССР распространяет и на решение или постановление об изменении формулировки причины увольнения (ст. 250 КЗоТ Узбекской ССР).

Статья 217 КЗоТ РСФСР. Срок исполнения решения комиссии по трудовым спорам и постановления фабричного, заводского, местного комитета по трудовому спору

Решение комиссии по трудовым спорам и постановление по трудовому спору, вынесенное фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, подлежат исполнению администрацией предприятия, учреждения, организации в десятидневный срок, если в решении или постановлении не установлен иной срок их исполнения.

Решения и постановления о восстановлении на работе в соответствии со статьей 216 настоящего Кодекса подлежат немедленному исполнению.

§ 1. Предусматривая 10-дневный срок исполнения администрацией решений комиссий и постановлений фабзавместкомов, ст. 217 КЗоТ РСФСР в то же время предоставляет этим органам право определять продолжительность срока исполнения по своему усмотрению в зависимости от конкретных условий и обстоятельств дела. Следовательно, комиссия и фабзавместком могут установить любой срок исполнения: как более, так и менее 10 дней, а также решить вопрос о немедленном приведении в исполнение решения или постановления. Если же в решении или постановлении не сказано, в какой срок оно должно быть исполнено, администрация обязана исполнить его в течение 10 дней.

§ 2. В Положении не указано, с какого момента начинается исчисление срока исполнения решения комиссии или постановления фабзавместкома, но, поскольку в других случаях (например, при установлении права обжалования решений комиссии) сроки исчисляются с момента вручения заинтересованной стороне копии соответствующего решения или постановления, в данном случае этот срок следует исчислять с момента вручения администрации копии решения комиссии или постановления фабзавместкома. Течение срока начинается со следующего дня после календарной даты, которой определено его начало (ст. 222 КЗоТ РСФСР).

Статья 218 КЗоТ РСФСР. Принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного комитета по трудовому спору

В случае неисполнения администрацией предприятия, учреждения, организации в срок, указанный в статье 217 настоящего Кодекса, решения комиссии по трудовым спорам или постановления, вынесенного фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза по существу трудового спора, фабричный, заводской, местный комитет выдает рабочему или служащему удостоверение, имеющее силу исполнительного листа.

Удостоверение для исполнения решения, вынесенного комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, учреждения, организации, выдается вышестоящим органом профессионального союза.

За получением удостоверения рабочий или служащий может обратиться в течение месячного срока со дня вручения ему выписки из протокола заседания комиссии по трудовым спорам или постановления фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Удостоверение для исполнения постановления фабричного, заводского, местного комитета не выдается, если работник или администрация в установленный срок обратились в районный (городской) народный суд за разрешением трудового спора.

На основании удостоверения, выданного фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и предъявляемого не позднее трехмесячного срока судебному исполнителю, последний приводит решение комиссии по трудовым спорам или постановление фабричного, заводского, местного комитета в исполнение в принудительном порядке.

§ 1. Удостоверение заполняется по форме, установленной в приложении № 3 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров.

Наименование фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза, выдавшего удостоверение, и дата выдачи

УДОСТОВЕРЕНИЕ №————

На основании решения (постановления) ————————————
(приводится наименование
————————————————————————
органа, вынесшего по трудовому спору решение или постановление,
————————————————————————
и дата этого решения или постановления)

тов. ————————————————————
(фамилия, имя, отчество заинтересованного работника)

имеет право на————————————————
(получение такой-то денежной суммы от такого-то
————————————————————————
предприятия, учреждения, организации; на восстановление на такой-то
————————————————————————
работе и т. д.)

Настоящее удостоверение имеет силу исполнительного листа и предъявляется не позднее 3-месячного срока в суд для приведения в исполнение в принудительном порядке.

Председатель комитета профсоюза

Место печати ————————
(подпись)

Отметка судебного исполнителя о приведении в исполнение решения комиссии по трудовым спорам либо постановления фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза.

§ 2. Необходимость в принудительном исполнении решений комиссий по трудовым спорам, а также постановлений фабзавместкомов, цехкомов или постановлений президиума фабзавместкома возникает тогда, когда администрация либо не исполняет добровольно решения комиссии или постановления фабзавместкома (цехкома) (п. 32 Положения), либо задерживает их выполнение по истечении предусмотренных в п. 32 Положения сроков.

§ 3. Выдаваемые фабзавместкомами удостоверения приравниваются по своему значению к исполнительным листам судебных органов.

Все сведения, предусмотренные установленной формой удостоверения, заполняются чернилами разборчиво и в точном соответствии с решением комиссии или соответствующим постановлением фабзавместкома (цехкома), с указанием фамилии, имени и отчества работника, которому выписывается удостоверение.

§ 4. Вопрос о выдаче удостоверения для исполнения решения комиссии решается на заседании фабзавместкома (цехкома), а не единолично председателем комитета. Если на предприятии трудовой спор рассматривается президиумом фабзавместкома (п. 24 Положения), то и удостоверение на принудительное исполнение выдается, по нашему мнению, президиумом фабзавместкома, так как такое право предоставляется лишь тому органу, который рассматривает споры по существу (фабзавместком, президиум фабзавместкома, цехком) и выносит юридически обязательные постановления (п. 33 Положения).

Одно исключение из этого правила установлено ст. 218 КЗоТ. Как в ней указано, удостоверение для исполнения решения, вынесенного комиссией в составе профсоюзного организатора и руководителя предприятия, выдается вышестоящим органом профессионального союза. Таким органом является, например, объединенный местком, райком, обком, крайком профсоюза и т. д.

На основании соответствующего постановления фабзавместкома, президиума фабзавместкома и цехкома председатель заполняет и подписывает удостоверение на принудительное исполнение.

§ 5. На практике фабзавместком на своем заседании, решая вопрос о выдаче удостоверения на принудительное исполнение решения комиссии, одновременно проверяет законность и обоснованность этого решения.

§ 6. Фабричный, заводской, местный (цеховой) комитет профсоюза или президиум фабзавместкома на своем заседании рассматривает заявление работника о выдаче ему удостоверения, имеющего силу исполнительного листа (приложение № 3). Фабзавместком (цехком) вправе отказать работнику в выдаче удостоверения, если решение комиссии по трудовым спорам противоречит действующему законодательству. В этом случае фабзавместком или цехком отменяет решение комиссии и выносит постановление по существу спора (п. 33 Положения).

§ 7. За получением удостоверения заинтересованный работник может обратиться с заявлением как в письменной, так и в устной форме.

Положением предусмотрена возможность восстановления месячного срока, если он был пропущен работником по уважительной причине (п. 35 Положения).

Вопрос о восстановлении пропущенного срока разрешается:

а) в отношении решений комиссий по трудовым спорам — на заседании фабзавместкома (цехкома) одновременно с разрешением вопроса о выдаче удостоверения;

б) в отношении постановлений фабзавместкома (цехкома) — на специальном его заседании.

§ 8. Положение не предусматривает выдачу дубликата удостоверения на принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабзавместкома (цехкома) в случае утери этого удостоверения получившим его работником.

Поскольку удостоверение, выдаваемое фабзавместкомом (цехкомом), имеет силу исполнительного листа, возможность выдачи дубликата которого предусмотрена гражданскими процессуальными кодексами союзных республик (ст. 343 ГПК РСФСР), фабзавком (цехком) также вправе выдавать дубликат удостоверения.

Вопрос этот должен разрешаться на заседании комитета с вызовом заинтересованного работника и представителя администрации с тем, чтобы установить с полной очевидностью, что подлинник удостоверения не был предъявлен к исполнению.

Дубликат удостоверения выписывается по той же форме с отметкой «дубликат».

§ 9. Статья 218 КЗоТ РСФСР определяет, кем производится принудительное исполнение решений комиссий и постановлений фабзавместкомов (цехкома) по трудовым спорам и срок действия исполнительных документов.

Заинтересованный работник, получивший от фабзавместкома (цехкома) удостоверение, предъявляет его в 3-месячный срок судебному исполнителю, состоящему при районном (городском) суде (ст. 348 ГПК РСФСР) по месту нахождения предприятия, которое является ответчиком по данному трудовому спору, разрешенному комиссией или фабзавместкомом.

Принудительное исполнение решений комиссий по трудовым спорам и постановлений фабзавместкомов производится судебным исполнителем по тем же правилам, которые предусмотрены в отношении судебных решений на основании выдаваемых судами исполнительных листов (разд. V ГПК РСФСР).

§ 10. Удостоверение, выдаваемое фабзавместкомами с указанием даты выдачи, предъявляется судебному исполнителю не позднее 3-месячного срока, который исчисляется со следующего дня после выдачи заинтересованному работнику удостоверения. При пропуске работником установленного 3-месячного срока по уважительным причинам комитет профсоюза, выдавший удостоверение, может вынести постановление о восстановлении этого срока (п. 36 Положения).

Заявление работника о продлении пропущенного им 3-месячного срока для предъявления удостоверения судебному исполнителю фабзавместком обсуждает на своем заседании. Признав причину пропуска срока уважительной, комитет выносит постановление о его продлении.

На основании указанного постановления на удостоверении делается отметка о продлении срока до определенной даты, ставится подпись председателя фабзавместкома и печать.

Приравнивая удостоверение по силе его действия к исполнительному листу, ст. 218 КЗоТ РСФСР устанавливает более короткий срок его действия (ст. 345 ГПК РСФСР).

§ 11. Удостоверение, выданное фабзавместкомом с нарушением установленного порядка, не должно приниматься к исполнению судебным исполнителем.

§ 12. Приостановить принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабзавместкома по выданному им удостоверению не вправе ни вышестоящий профсоюзный орган, ни прокуратура, ни суд.

Если администрация или прокурор перенесли в суд рассмотрение трудового спора с пропуском установленного в ст. 218 КЗоТ РСФСР 10-дневного срока, то это обстоятельство не лишает фабзавместком права выдать удостоверение на принудительное исполнение своего постановления и не может служить основанием для приостановления исполнительных действий по уже выданному фабзавместкомом исполнительному документу. Поэтому, например, суммы, полученные

работником на основании вступившего в законную силу решения комиссии или постановления фабзавместкома, обратному взысканию не подлежат, хотя бы требования работника и были отклонены судебным решением (см. комментарий к ст. 219 КЗоТ РСФСР).

В тех случаях, когда суд выносит решение об отказе работнику в его требованиях или об удовлетворении их в меньшем объеме до того, как работник получил соответствующее удостоверение от фабзавместкома, или до того, как постановление фабзавместкома на основании выданного им удостоверения приведено в исполнение, это постановление исполнению не подлежит.

Статья 219 КЗоТ РСФСР. Ограничение взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих трудовые споры

Обратное взыскание с рабочего или служащего сумм, выплаченных ему по решению комиссии по трудовым спорам или постановлению фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, при последующем ином разрешении трудового спора, а также сумм, выплаченных по судебному решению по трудовому спору, при отмене решения в порядке надзора допускается только в тех случаях, когда отмененное решение или постановление было основано на сообщенных рабочим или служащим ложных сведениях или представленных им подложных документах.

§ 1. Вступившие в законную силу решения, определения и постановления судов могут быть пересмотрены в порядке судебного надзора по протестам Генерального Прокурора СССР и его заместителей, Прокурора РСФСР и его заместителей, прокурора автономной республики, края, области, автономной области и национального округа, Председателя Верховного Суда СССР и его заместителей, Председателя Верховного Суда РСФСР и его заместителей, Председателя Верховного суда автономной республики, краевого, областного суда, суда автономной области и суда национального округа (ст. 320 ГПК РСФСР).

Должностные лица, которым предоставлено законом право принесения протестов в порядке надзора, могут приостановить исполнение соответствующих решений, определений и постановлений до окончания производства в порядке надзора (ст. 323 ГПК РСФСР).

В случае отмены в порядке надзора решений по делам о взыскании денежных сумм по требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, поворот исполнения допускается, если отмененное решение было основано на сообщенных истцом ложных сведениях или представленных им подложных документах (ст. 432 ГПК РСФСР).

§ 2. Суммы, выплаченные рабочему или служащему на основании решения комиссии по трудовым спорам или постановления фабзавместкома, при разрешении судебными органами спора не в пользу работника не подлежат обратному взысканию, если при решении спора в фабзавместкоме им не было представлено подложных документов или сообщено ложных сведений. На это обстоятельство неоднократно указывалось в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР.

§ 3. Статья 259 КЗоТ Узбекской ССР «Условия обратного взыскания излишне выплаченной заработной платы» гласит:

«Заработная плата, излишне выплаченная администрацией в добровольном порядке, в том числе при неправильном применении закона, не может быть удержана обратно, за исключением случаев излишней выплаты вследствие счетных ошибок.

Суммы, излишне выплаченные работнику вследствие сообщения ложных сведений или представления им подложных документов, взыскиваются с него на основании судебного решения или приговора».

Статья 94 Основ. Порядок рассмотрения споров по вопросам увольнения и перевода на другую работу некоторых категорий работников и наложения на них дисциплинарных взысканий

Споры по вопросам увольнения и перевода на другую работу работников, занимающих должности, предусмотренные в особом перечне, а также по вопросам наложения на них дисциплинарных взысканий рассматриваются вышестоящими в порядке подчиненности органами. В таком же порядке рассматриваются споры по вопросам наложения дисциплинарных взысканий на работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине.

В случае восстановления работника на прежней работе производится по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа оплата за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца. При этом соответственно применяются статьи 92 и 93 настоящих Основ.

Статья 220 КЗоТ РСФСР. Рассмотрение трудовых споров вышестоящими в порядке подчиненности органами

Вышестоящими в порядке подчиненности органами рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

1) работников, занимающих должности, предусмотренные в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, — по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения и перевода их на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий;

2) работников, перечисленных в перечне № 2 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров, — по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения, если увольнение связано с признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности или с неизбранием на новый срок;

3) работников, несущих дисциплинарную ответственность по уставам о дисциплине, по вопросам наложения на них дисциплинарных взысканий;

4) руководящих работников предприятий, учреждений, организаций по вопросам о премиях, которые утверждаются им к выплате согласно действующим положениям руководителями вышестоящих организаций.

§ 1. Перечень категорий работников, трудовые споры которых по отдельным вопросам рассматриваются в порядке подчиненности, установлен приложением № 1 к Положению.

ПЕРЕЧЕНЬ № 1

категорий работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения, перевода на другую работу и наложения дисциплинарных взысканий разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами

1. Руководители предприятий, учреждений, организаций, их заместители и помощники; заведующие (директора) магазинами, предприятиями общественного питания, предприятиями бытового обслуживания, базами, их заместители (за исключением заведующих (директоров) магазинами, предприятиями общественного питания, предприятиями бытового обслуживания, не имеющих в своем подчинении работников).

2. Главные инженеры, главные врачи, главные бухгалтеры (старшие бухгалтеры — при отсутствии должности главного бухгалтера), их заместители; главные конструкторы, главные механики, главные энергетики и другие главные специалисты предприятия, учреждения, организации; юрисконсульты, назначаемые вышестоящими органами.

3. Начальники цехов и их заместители, начальники (заведующие, управляющие) отделов, служб, участков, производств, хозяйств, ферм и имеющие в своем подчинении работников начальники других структурных подразделений предприятий, а также организаций, пользующихся правами социалистического государственного производственного предприятия; директора творческих и производственно-творческих объединений киностудий, директора кинокартин; мастера; начальники строительных участков и старшие производители работ строительных организаций; заведующие складами, имеющие в своем подчинении работников; лесничие.

4. Руководители управлений, отделов (отделов в управлениях) и других аналогичных подразделений в министерствах, ведомствах, учреждениях и организациях союзного, республиканского, краевого, областного, городского (в гг. Москве, Ленинграде и столицах союзных республик) значения, их заместители; заведующие отделами исполкомов районных и городских Советов депутатов трудящихся.

5. Главные редакторы, их заместители; ответственные секретари редакций; заведующие редакциями, отделами и главные художники издательств; заведующие редакциями, главные и ответственные выпускающие, главные художники, обозреватели главных редакций ТАССа; заведующие отделами, комментаторы и обозреватели главных редакций радио и телевидения.

6. Прокуроры, их заместители и помощники, следователи.

7. Выборные работники, занимающие платные должности в избравшей их организации.

8. Участковые инспектора и инженеры-инспектора органов системы Госгортехнадзора СССР; старшие государственные инспектора по автономной республике, краю, области и районные государственные

22 Зак. 348

инспектора органов рыбоохраны, старшие государственные инспектора по конвенционному рыболовству.

9. Директора директоратов, управляющие отделениями, заведующие агентствами, референты, инспектора, инокорреспонденты, гиды-переводчики, переводчики, заведующие бюро обслуживания, переводчики бюро обслуживания, инспектора-аквизиторы предприятий и организаций системы Главного управления по иностранному туризму при Совете Министров СССР.

10. Работники, имеющие дипломатические ранги, дипломатические курьеры, референты Министерства иностранных дел СССР.

11. Работники центральных, республиканских, краевых, областных, городских (в городах областного или республиканского подчинения) общественных организаций, которые утверждаются в должности коллегиальным органом.

12. Работники Главного таможенного управления Министерства внешней торговли СССР и других таможенных учреждений СССР, имеющие персональные звания, предусмотренные Указом Президиума Верховного Совета СССР от 19 июля 1972 г.

ПЕРЕЧЕНЬ № 2

категорий работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами, если увольнение произведено в связи с признанием работника в установленном порядке не соответствующим занимаемой должности или в связи с неизбранием на новый срок

1. Работники научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений высших учебных заведений, уволенные с работы в связи с признанием их в результате аттестации не соответствующими занимаемой должности.

2. Профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений и работники научно-исследовательских учреждений, должности которых замещаются по конкурсу, артисты и другие творческие работники театров, ансамблей, оркестров, хоров, филармоний и других концертных организаций, а также организаций телевидения и радиовещания, уволенные с работы в связи с неизбранием их на новый срок или признанием в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности независимо от того, приняты они по конкурсу или допущены к замещению должности без прохождения конкурса.

§ 2. В ст. 220 КЗоТ РСФСР и в п. 41 Положения определяется круг работников и вид трудовых споров, которые разрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами.

Рассмотрение трудовых споров вышестоящим органом ограничивает только процессуальную правоспособность работников, к которым по роду службы предъявляются повышенные требования. В остальном трудовые права работников, занимающих должности, указанные в соответствующем перечне, не отличаются от прав других рабочих и служащих данного предприятия.

Надзор за правильным рассмотрением трудовых споров вышестоящими органами осуществляется прокуратурой.

§ 3. Перечни категорий работников, приложенные к Положению, являются едиными для всех отраслей народного хозяйства и управления, исчерпывающими и не подлежащими расширительному толкованию. Это значит, что работник, должность которого не указана, например, в перечне № 1, вправе обратиться за разрешением спора о восстановлении на работе или о снятии дисциплинарного взыскания в общем порядке.

К указанному выше перечню не относятся работники, временно исполняющие обязанности по должностям, перечисленным в перечне, если эти должности не являются вакантными.

§ 4. К новому Положению приложены не один, а два перечня. Перечень № 1 содержит категории работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения, изменения формулировки причин увольнения, перевода на другую работу, а также наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются вышестоящим в порядке подчиненности органом. Если должность работника включена в перечень № 1, то независимо от основания расторжения трудового договора (т. е. будет ли это один из пунктов ст. ст. 33 и 254 КЗоТ или пункт Устава о дисциплине и т. д.) споры о восстановлении на работе рассматриваются только в порядке подчиненности.

В перечень № 2 включены категории работников, трудовые споры которых по вопросам увольнения или изменения формулировки причин увольнения разрешаются вышестоящим в порядке подчиненности органом, если основанием увольнения явилось признание лица в установленном порядке (система аттестации) не соответствующим занимаемой должности или в связи с неизбранием по конкурсу на новый срок.

При увольнении работников, должности которых включены в перечень № 2, по одному из оснований, указанных в ст. ст. 33 и 254 КЗоТ, они имеют право в силу ст. 210 КЗоТ обратиться непосредственно в суд с иском о восстановлении на работе (см. исключение § 12.)

В общем порядке разрешаются и споры этих работников о снятии дисциплинарных взысканий, о переводе на другую работу и другие споры.

§ 5. Пункт 1 перечня № 1 имеет в виду работников, стоящих во главе предприятий, их заместителей и помощников и работников, которым доверены большие материальные ценности. Затруднения при применении этого пункта могут возникнуть в тех случаях, когда права руководителя того или иного учреждения несколько ограничены. В подобных случаях следует исходить из наличия или отсутствия у руководителя дисциплинарных и иных полномочий в отношении подчиненных им работников.

Пункт 1 перечня № 1 поэтому не касается заведующих мелкими магазинами, предприятиями общественного питания и складами, не имеющих в своем подчинении работников. Однако заведующие (директора) мелкими магазинами, столовыми, ресторанами и чайными системы потребительской кооперации подпадают под перечень (п. 7), потому что они в соответствии с п. 22 Примерного устава потребительского общества избираются общим собранием пайщиков (собранием уполномоченных) или участковыми собраниями пайщиков (п. 7 перечня № 1).

§ 6. В п. 2 перечня № 1 не дается исчерпывающего перечисления всех тех категорий главных специалистов, споры которых по вопросам увольнения, перевода и наложения дисциплинарных взысканий рассматриваются в порядке подчиненности.

К этому пункту относят только главных специалистов предприятий и организаций в целом, а не отдельных частей и отделов. Значит, сюда не могут относиться те специалисты, наименование должности которых начинается со слова «главный», но руководящих лишь отдельными участками производства или группами работников.

Заместители главных специалистов (кроме заместителей главных инженеров, врачей и бухгалтеров) и старшие специалисты (за исключением старших бухгалтеров, если в предприятии или учреждении нет главного бухгалтера) не относятся к работникам, указанным в перечне.

В п. 2 перечня № 1 наряду с главными специалистами указаны юрисконсульты, назначаемые вышестоящими органами.

§ 7. В п. 3 перечня № 1 наряду с должностями начальников цехов указаны теперь должности начальников отделов, служб, участков, производств, хозяйств (ферм), начальников других структурных подразделений при условии, что в их подчинении находятся другие работники.

К числу производственных предприятий относятся строительные управления, и поэтому начальники строительных участков, старшие производители работ строительных организаций подпадают под действие перечня.

Не в порядке подчиненности, а в общем порядке рассматриваются все трудовые споры производителей работ (прорабов), поскольку в перечень включены лишь старшие производители работ.

В п. 3 Перечня указаны также должности мастеров. Сюда относятся мастера производственных предприятий, обладающие административными функциями и имеющие в своем подчинении рабочих, т. е. низовые командиры производств. Здесь не имеются в виду мастера производственного обучения в профессионально-технических учебных заведениях, являющиеся преподавателями, а не командирами производства, а также работники, которые являются мастерами только по своей квалификации.

Трудовые споры о восстановлении на работе лиц, занимающих должность бригадира в производственном цехе, рассматриваются в суде, а не в порядке подчиненности.

§ 8. Пункт 4 перечня указывает должности ответственных работников учреждений и ведомств, деятельность которых осуществляется в масштабах Союза ССР, союзной республики, края, области или города (в гг. Москве, Ленинграде и столицах союзных республик). К ним отнесены руководители управлений и других аналогичных подразделений и их заместители. Научно-исследовательские институты являются учреждениями, поэтому если они имеют научные отделы, опытные или производственные базы, то руководители этих подразделений и их заместители, по нашему мнению, подпадают под п. 4 перечня, когда согласно действующему законодательству эти должности замещаются не по конкурсу.

В этом пункте указаны также должности заведующих отделами районных и городских исполкомов Советов депутатов трудящихся,

причем здесь имеются в виду только сами заведующие отделами, но не их заместители.

Поскольку работники редакций выделены в специальном пункте, на них не распространяется действие п. 4 перечня, говорящего о работниках министерств, учреждений, ведомств.

§ 9. В п. 7 перечня № 1 указаны выборные работники, занимающие платные должности в избравшей их организации. Следовательно, рабочие и служащие, не освобожденные от своей основной работы, а выполняющие обязанности в избравшей их организации бесплатно, в порядке общественной нагрузки, сюда не относятся.

§ 10. Пункт 11 перечня № 1 распространяется на работников, занимающих должности в общественных организациях, которые после заключения договора утверждаются бюро, правлением и другим коллегиальным органом. Поэтому действие этого пункта не распространяется на тех работников общественных организаций, которые принимаются на работу руководителем организации единолично.

§ 11. В перечень № 2 включены работники, на которых распространяется система аттестации, введенная в 1968 году. Положение о порядке проведения аттестации утверждено 5 мая 1969 г. Госкомитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Госстроем СССР по согласованию с ВЦСПС («Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 7, стр. 27). Освобождение от работы лиц, трудящихся в научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организациях и научно-исследовательских подразделениях высших учебных заведений, возможно по результатам аттестации. В трудовую книжку увольняемого работника записывается: «Освобожден от работы по результатам аттестации» (п. 13 Положения о проведении аттестации). Перечень должностей, по которым проводится аттестация, устанавливается министерствами и ведомствами СССР и союзных республик, Академией наук СССР, академиями наук союзных республик и отраслевыми академиями наук по согласованию с соответствующими ЦК профсоюзов. Аттестация не проводится для научных сотрудников, занимающих соответствующие должности по конкурсу, а также для административно-управленческого и младшего обслуживающего персонала.

Для работников, должности которых указаны в этих перечнях, установлен общий порядок рассмотрения всех других трудовых споров, например споров по поводу увольнения по ст. 33 КЗоТ РСФСР, по поводу наложения дисциплинарных взысканий и т. д.

При применении перечня № 2 необходимо иметь в виду, что работники, должности которых указаны в п. 2 перечня, могут обращаться за разрешением споров о снятии дисциплинарных взысканий или о восстановлении на работе при увольнении их по ст. ст. 33 и 254 КЗоТ РСФСР независимо от того, замещается их должность по конкурсу или они приняты на работу исполняющими обязанности впредь до проведения конкурса. В суд они не могут обратиться с иском о восстановлении на работе или изменении формулировки причины увольнения, только если они уволены в связи с неизбранием их на новый срок по конкурсу или «освобождены от работы по результатам аттестации» (п. 13 Положения об аттестации от 5 мая 1969 г.).

Постановление Совета Министров СССР от 26 июля 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 18, ст. 103) ввело систему аттестации для руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов

предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи. Перечень № 2 не распространяется на этих работников, поскольку они могут быть уволены только на основании ст. 33 КЗоТ. Поэтому споры о восстановлении на работе и о переводе на другую работу рассматриваются в общем порядке, даже если таковые правовые последствия явились следствием решения аттестационной комиссии.

§ 12. Трудовые споры по вопросам увольнения или изменения формулировки причины увольнения учителей общеобразовательных школ, признанных в результате аттестаций (пост. Совета Министров СССР от 16 апреля 1974 г. — СП СССР 1974 г. № 11, ст. 53) не соответствующими занимаемой должности, резрешаются вышестоящими в порядке подчиненности органами (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 7 мая 1974 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 20, ст. 307).

§ 13. Споры о полном или частичном лишении премий руководящих работников предприятий, если решение было вынесено руководителем вышестоящего хозяйственного органа на основании действующего на предприятии положения о премировании, рассматриваются в порядке подчиненности. К числу руководящих работников относятся директора, заместители директоров, главные инженеры, главные бухгалтеры, начальники плановых отделов, начальники ОТК (см. Типовое положение о премировании работников промышленных предприятий, переводимых на новую систему планирования и экономического стимулирования производства, утв. 4 февраля 1967 г.).

§ 14. Требования о расторжении трудового договора или смещении с занимаемой должности по ст. 20 Основ (см. комментарий к ст. 37 КЗоТ РСФСР) могут исходить лишь от профсоюзных органов не ниже районных. Такие требования могут быть вынесены только в отношении руководителей, их заместителей, главных специалистов предприятий или учреждений, а также руководителей структурных подразделений предприятий или учреждений (цехов, отделов, лабораторий и т. д.) и их заместителей.

Работник, в отношении которого профсоюзным органом предъявлено требование, или администрация могут в течение 7 дней со дня извещения об этом требовании подать заявление о его пересмотре в вышестоящий орган, решение которого является окончательным. Это заявление должно быть рассмотрено вышестоящим профсоюзным органом в течение 7 дней со дня его поступления (пп. 1—3 пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 23 июня 1971 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 2, стр. 4).

§ 15. В практике неоднократно возникал вопрос о подведомственности споров о восстановлении в должности тех работников, назначение и увольнение которых производится не администрацией данного предприятия, а вышестоящим органом.

Вопрос о порядке назначения и увольнения тех или иных работников и вопрос о подведомственности споров об их увольнении — два самостоятельных вопроса, которые регулируются различными нормативными актами и не связаны друг с другом. Вопрос решается в зависимости от занимаемой должности. Если должность, которую занимает работник, не указана в перечне, то вопрос о его увольнении может быть предметом рассмотрения в суде.

§ 16. Руководитель вышестоящего органа обязан рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня поступления заявления и немедленно уведомить заинтересованного работника о результатах рассмотрения его заявления (п. 42 Положения).

О порядке рассмотрения жалоб в связи с наложением дисциплинарных взысканий по уставам о дисциплине и в порядке подчиненности см. комментарий к ст. 135 КЗоТ.

§ 17. Срок для обжалования постановления о наложении дисциплинарного взыскания в порядке подчиненности и по уставам о дисциплине не установлен новым Положением о порядке рассмотрения трудовых споров. Поэтому сроки, указанные в пост. ЦИК и СНК СССР от 13 октября 1929 г. (СЗ СССР 1929 г. № 71, ст. 670) и в уставах о дисциплине, в настоящее время не должны применяться.

Статья 221 КЗоТ РСФСР. Восстановление на работе и оплата за вынужденный прогул по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа

В случае восстановления работника на прежней работе производится по решению вышестоящего в порядке подчиненности органа оплата за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за три месяца. При этом соответственно применяются статьи 214—216 настоящего Кодекса.

§ 1. В случае признания увольнения или формулировки причины увольнения или перевода на другую работу неправильным руководитель вышестоящего органа издает приказ о восстановлении этого работника в прежней должности и о выплате ему заработной платы за время вынужденного прогула со дня увольнения или за время выполнения нижеоплачиваемой работы, но не более чем за 3 месяца.

Признавая формулировку оснований увольнения неправильной или не соответствующей действующему законодательству о труде, руководитель вышестоящего органа изменяет ее и указывает в приказе основания увольнения в точном соответствии с формулировками или со статьями действующего законодательства о труде.

При доказанности, что формулировка оснований увольнения лишила работника возможности поступить на работу в другое предприятие, руководитель вышестоящего органа применительно к ст. 214 КЗоТ РСФСР может взыскать в его пользу заработную плату за время вынужденного прогула, но не более чем за 3 месяца (п. 13 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

§ 2. Исходя из содержания ст. ст. 221 и 215 КЗоТ РСФСР, руководитель вышестоящего органа в порядке подчиненности возлагает на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении или переводе работника на другую работу, обязанность возместить ущерб, причиненный предприятию в связи с оплатой за время вынужденного прогула или за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Такая обязанность возлагается, если увольнение или перевод произведены с явным нарушением закона или если администрация задержала исполнение приказа о восстановлении на работе. Размер возмещения ущерба не может превышать 3-месячный оклад должностного лица,

§ 3. Приказ вышестоящего органа о восстановлении на работе незаконно уволенного или переведенного работника подлежит немедленному исполнению. Если администрация задержала исполнение такого решения или постановления, то за время задержки со дня вынесения решения или постановления по день его исполнения работнику выплачивается средний заработок или разница в заработке.

В случае спора об оплате за время задержки исполнения постановления вышестоящего в порядке подчиненности органа о восстановлении на работе работник вправе обратиться по этому вопросу в комиссию по трудовым спорам, фабзавместком профсоюза и в суд (п. 15 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г.).

В случае признания увольнения или перевода работника на другую работу незаконным вышестоящий в порядке подчиненности орган обязан издать приказ о восстановлении этого работника в прежней должности и выплате ему среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (п. 45 Положения). Если дисциплинарное взыскание признано незаконным, вышестоящий в порядке подчиненности орган издает приказ об отмене взыскания, который немедленно направляется работнику и администрации предприятия (п. 43 Положения).

Статья 221[1] КЗоТ РСФСР. Удовлетворение денежных требований

При рассмотрении трудовых споров по вопросам о денежных требованиях, кроме требований о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы (статьи 214 и 221 настоящего Кодекса), орган, рассматривающий спор, имеет право вынести решение о выплате работнику причитающихся сумм не более чем за один год, а по вопросу о денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении — не более чем за два рабочих года (в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, не более чем за три рабочих года).

§ 1. Пункт 49 Положения ограничивает годичным сроком размер взыскания денежных сумм за выполненную работу в прошлом и не устанавливает срока исковой давности для обращения в комиссию по трудовым спорам.

Комиссия по трудовым спорам (а следовательно, фабзавместком и суд) при рассмотрении заявлений рабочих и служащих по вопросам о денежных требованиях (о заработной плате, доплатах за сверхурочные работы, надбавках и т. д.), полагающихся за время не свыше 1 года, может вынести решение о выплате сумм, причитающихся за все это время, независимо от срока обращения в комиссию. Если же у работника возникло право на получение причитающейся ему заработной платы за время свыше 1 года, то право работника ограничивается 1 годом, за который работник требует произвести оплату. То обстоятельство, что период, за который причитается выплата, отделен каким-либо промежутком времени от дня обращения работника в комиссию, не имеет юридического значения.

§ 2. Когда подлежащая оплате работа продолжалась (или обстоятельства, при которых должна быть выплачена компенсация,

имели место) и после подачи рабочим или служащим заявления в комиссию по трудовым спорам, спорные суммы, несомненно, подлежат оплате и за пределами 1 года.

При разрешении споров о взыскании единовременных выплат за определенный срок установленное в п. 49 Положения ограничение не применяется.

§ 3. Если работник обращается в комиссию по трудовым спорам после принятия Положения с заявлением о взыскании денежной суммы за прошлое время (т. е. за период до мая 1974 г.), при вынесении решения следует руководствоваться п. 49 Положения 1974 года, а не п. 21 Положения 1957 года (в настоящее время Положение 1957 года утратило силу).

Статья 222 КЗоТ РСФСР. Исчисление сроков, предусмотренных настоящим Кодексом

Течение сроков, с которыми настоящий Кодекс связывает возникновение или прекращение трудовых прав и обязанностей, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало.

Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

§ 1. В трудовом праве сроки определяются как установленные в норме права определенные промежутки времени, указывающие на количественные размеры права или обязанностей субъектов трудовых правоотношений.

§ 2. Течение исковых и процессуальных сроков, а также сроков рассмотрения трудовых споров, установленных действующим законодательством, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено его начало. Эти сроки исчисляются в календарных неделях или днях. В них включаются и нерабочие дни.

Пропуск сроков исковой давности или процессуальных сроков по уважительным причинам может служить основанием для их восстановления или продления (см. комментарий к ст. 211 КЗоТ).

§ 3. Статья 222 КЗоТ РСФСР посвящена исчислению сроков. Формулируемые в ней правила являются новыми в трудовом законодательстве. Они служат дополнительной юридической гарантией прав и интересов рабочих и служащих.

При применении норм трудового законодательства, где период определяется годами, месяцами, неделями, а иногда и днями (но без особой оговорки о включении в подсчет первого дня срока), следует руководствоваться правилом, установленным ст. 222 КЗоТ РСФСР. При этом следует иметь в виду, что день календарной даты наступления события, которым определено начало срока, в его течение не засчитывается. Срок начинает течь на следующий после этого день.

§ 4. Нормы ст. 222 КЗоТ РСФСР и других аналогичных статей, устанавливающие правила исчисления сроков в трудовом праве,

являются общими. Они распространяются не только на сроки, предусмотренные в настоящей главе «Трудовые споры», но и на все иные указанные в трудовом законодательстве сроки, с течением которых связывается возникновение и прекращение трудовых прав и обязанностей рабочих и служащих.

Статья 223 КЗоТ РСФСР. Порядок рассмотрения споров по поводу установления или изменения условий труда

Споры, возникающие между работниками и администрацией предприятия, учреждения, организации по поводу установления новых или изменения существующих условий труда, не урегулированных законодательством или иными нормативными положениями о труде, рассматриваются администрацией по соглашению с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза, а при недостижении его разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами.

§ 1. Споры, связанные с установлением новых или изменением существующих условий труда, не закрепленных в централизованных или локальных (местных) нормативных актах, могут возникнуть между администрацией предприятия, с одной стороны, и работником или группой работников — с другой. Такие споры могут возникать по тем вопросам, которые в настоящее время решаются нормативными соглашениями, заключаемыми в пределах установленной законом компетенции, администрацией и фабзавместкомом.

§ 2. Споры о праве на премию, которая имеет единовременный поощрительный характер и выплачивается администрацией по согласованию с фабзавместкомом, рассматриваются вышестоящим профсоюзным и хозяйственным органом.

Заявление работника, например, о том, что его профессию следует включить в перечень работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на бесплатное получение спецодежды, рассматривается первоначально администрацией по согласованию с фабзавместкомом. Работник, которому отказали в удовлетворении требования, может обратиться в вышестоящий профсоюзный или хозяйственный орган. Решение по заявлению работника принимается по соглашению между вышестоящим профсоюзным и хозяйственным органом.

§ 3. В случаях, когда администрация, установив те или иные условия труда, вышла за пределы предоставленной ей компетенции, работник может оспаривать распоряжения администрации в комиссии по трудовым спорам, если нарушены его субъективные трудовые права, закрепленные централизованным законодательным актом.

Статья 224 КЗоТ РСФСР. Порядок рассмотрения разногласий между фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией по вопросам установления или изменения условий труда

Разногласия, возникающие между фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза и администрацией по во-

просам установления или изменения условий труда на предприятии, в учреждении, организации, разрешаются по соглашению между вышестоящими профсоюзными и хозяйственными органами.

§ 1. Многие условия труда, касающиеся всего коллектива или отдельных его групп, устанавливаются в настоящее время нормативными соглашениями, заключаемыми в рамках действующего законодательства администрацией предприятия с фабзавместкомом. Например, в таком порядке устанавливается на предприятиях продолжительность дополнительного отпуска в соответствии с трудовым законодательством и перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем; вводится суммированный учет рабочего времени; в установленном порядке утверждаются и пересматриваются нормы выработки и нормы обслуживания и т. д. Администрация предприятия и фабзавместком устанавливают на основе отраслевых норм перечни работ и профессий, дающих право на бесплатное получение спецодежды, спецмолока и спецмыла (п. 81 Положения о предприятии; пп. 11, 12 и 14 Положения о правах фабзавместкома).

Споры, возникающие в связи с разработкой локальных нормативных актов (например, коллективных договоров, соглашений по охране труда и др.), разрешаются по соглашению между вышестоящим профсоюзным и хозяйственным органом (см. комментарий к ст. 10 КЗоТ).

§ 2. Споры, связанные с применением условий труда, установленных нормативными соглашениями, разработанными администрацией по соглашению с фабзавместкомом, подведомственны комиссии по трудовым спорам, фабзавместкому и суду.

ГЛАВА XII ОСНОВ. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ. УЧАСТИЕ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ
ГЛАВА XV КЗоТ РСФСР. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ. УЧАСТИЕ РАБОЧИХ И СЛУЖАЩИХ В УПРАВЛЕНИИ ПРОИЗВОДСТВОМ

Статья 95 Основ. Право рабочих и служащих на объединение в профессиональные союзы

В соответствии с Конституцией СССР рабочим и служащим обеспечивается право объединения в профессиональные союзы.

Профессиональные союзы действуют в соответствии с принимаемыми ими уставами и не подлежат регистрации в государственных органах.

Государственные органы, предприятия, учреждения, организации обязаны всемерно содействовать профессиональным союзам в их деятельности.

Статья 225 КЗоТ РСФСР. Право рабочих и служащих на объединение в профессиональные союзы

§ 1. Статья 225 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 95 Основ с добавлением после слов «с Конституцией СССР» слов «и Конституцией РСФСР».

§ 2. Право граждан добровольно и свободно объединяться в профсоюзы закреплено в ст.126 Конституции СССР.

§ 3. Роль профсоюзов при социалистическом строе, по известному определению В. И. Ленина, состоит в том, что они «есть организация воспитательная.., есть школа, школа управления, школа хозяйничания, школа коммунизма» (В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 42, стр. 203).

Вместе с тем профсоюзы призваны осуществлять защиту непосредственных материальных, культурных и профессиональных интересов рабочих и служащих от возможных бюрократических извращений со стороны отдельных должностных лиц государственного (хозяйственного) аппарата. Они должны вести борьбу с бюрократическими извращениями советского аппарата в смысле охраны материальных и духовных интересов массы трудящихся путями и средствами, недоступными для этого аппарата (там же, стр. 297).

§ 4. Профсоюзы — одно из важнейших звеньев в общей системе социалистической демократии, в привлечении трудящихся к управлению государственными и общественными делами. Они участвуют в решении многих задач развития народного хозяйства — от выработки государственных планов до управления работой каждого предприятия. Они играют важную роль в производственной и общественной деятельности коллективов предприятий, строек, учреждений. Они

участвуют в воспитании коммунистического отношения к труду и общественной собственности, заботятся об удовлетворении культурно-бытовых потребностей трудящихся, об их здоровье.

§ 5. Только при социалистическом строе, когда власть принадлежит трудящимся, возглавляемым рабочим классом, возможно подлинное сотрудничество профсоюзов и государства в целях осуществления коренных интересов трудового народа, построения коммунизма. Советское законодательство полностью исключает какую-либо подконтрольность или подотчетность профсоюзов органам государства.

Главными сферами сотрудничества советских профсоюзов и государства являются хозяйственное и культурное строительство, коммунистическое воспитание трудящихся, развитие советской демократии.

§ 6. Советское государство осуществляет свои функции в тесном взаимодействии с общественными организациями трудящихся, в особенности с профсоюзами, которые «стоят, если можно так выразиться, между партией и государственной властью» (В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 42, стр. 203), обеспечивают связь руководящего авангарда — партии с массой рабочего класса и от него с массой других трудящихся (там же, стр. 204). «...Не имея такого фундамента, как профсоюзы,— учил В. И. Ленин,— ...нельзя выполнять государственные функции» (там же).

§ 7. В развитом социалистическом обществе, когда совершенствование социалистической демократии стало главным направлением развития государственности, роль профсоюзов особенно возрастает.

В резолюции XXIV съезда КПСС по Отчетному докладу ЦК КПСС сказано, что, «отмечая большое значение профсоюзов, как самой массовой организации трудящихся, съезд считает необходимым и впредь улучшать их деятельность. Партия и дальше будет заботиться о том, чтобы профсоюзы успешно выполняли свою роль — школы управления, школы хозяйствования, школы коммунизма. Профсоюзы призваны усилить работу по дальнейшему развитию экономики страны, еще активнее привлекать трудящихся к управлению производством и общественными делами, улучшать организацию социалистического соревнования, воспитывать коммунистическое отношение к труду. Одной из основных задач профсоюзов является забота о законных интересах рабочих и всех трудящихся, забота об улучшении условий их труда и быта, усиление контроля за соблюдением трудового законодательства, правил и норм охраны труда и техники безопасности, забота о лучшей организации культурного и здорового отдыха трудящихся» («Материалы XXIV съезда КПСС», Политиздат, 1971, стр. 204).

Повышение роли общественных организаций, и особенно профсоюзов, составляет один из основных путей развития социалистической демократии в развитом социалистическом обществе как демократии всенародной.

Статья 96 Основ. Права профессиональных союзов

Профессиональные союзы представляют интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры.

Профессиональные союзы участвуют в разработке и реализации государственных планов развития народного хозяйства, в решении

вопросов распределения и использования материальных и финансовых ресурсов, вовлекают рабочих и служащих в управление производством, организуют социалистическое соревнование, массовое техническое творчество, содействуют укреплению производственной и трудовой дисциплины.

Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде, использование общественных фондов потребления в случаях, предусмотренных законом Союза ССР и союзных республик и постановлениями Совета Министров СССР и Советов Министров союзных республик, осуществляются предприятиями, учреждениями, организациями и их вышестоящими органами совместно или по согласованию с профессиональными союзами.

Профессиональные союзы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда, контролируют жилищно-бытовое обслуживание рабочих и служащих.

Профессиональные союзы управляют государственным социальным страхованием, а также находящимися в их ведении санаториями, профилакториями и домами отдыха, культурно-просветительными, туристскими и спортивными учреждениями.

Профессиональные союзы в лице ВЦСПС обладают правом законодательной инициативы.

Статья 226 КЗоТ РСФСР. Права профессиональных союзов

§ 1. Статья 226 КЗоТ РСФСР со ссылкой на ст. 96 Основ воспроизводит ее, конкретизируя в части, касающейся законов союзных республик и постановлений Советов Министров союзных республик, применительно к РСФСР: вместо слов «законами Союза ССР и союзных республик» слова «законами Союза ССР и РСФСР», а вместо слов «Советов Министров союзных республик» — «Совета Министров РСФСР».

§ 2. В КЗоТ некоторых союзных республик имеются нормы о правах профсоюзов, отсутствующие в КЗоТ РСФСР:

Статья 230 КЗоТ Таджикской ССР. Органы профессиональных союзов — юридические лица.

Профсоюзные комитеты предприятий, учреждений, организаций, вышестоящие комитеты, а также советы профессиональных союзов являются юридическими лицами.

Статья 263 КЗоТ Узбекской ССР. Органы профессиональных союзов — юридические лица.

Профсоюзные комитеты предприятий, учреждений, организаций, районные, городские, областные комитеты и советы профессиональных союзов, республиканские комитеты профессиональных союзов, а также Узбекский республиканский совет профсоюзов являются юридическими лицами.

В КЗоТ Узбекской ССР (ч. 2 ст. 265) предусмотрено, что уполномоченные профессиональных союзов могут быть представителями в суде по делам рабочих и служащих, а также других лиц, защита прав и интересов которых осуществляется профсоюзами.

КЗоТ всех союзных республик (кроме РСФСР) закрепляют право законодательной инициативы за соответствующими республиканскими советами профсоюзов.

§ 3. Отношения по членству в профсоюзе и отношения между различными органами профсоюзов регулируются не юридическими, а внутрипрофсоюзными общественными нормами, принимаемыми самими профсоюзами. Основные внутрипрофсоюзные нормы зафиксированы в Уставе профсоюзов СССР и в уставах отраслевых профсоюзов, принимаемых съездами этих профсоюзов.

§ 4. Законодательством и подзаконными нормативными актами регулируются отношения между профсоюзными организациями, с одной стороны, и государственными (в том числе хозяйственными) органами — с другой.

Законодательство наделило профсоюзы широкими правами, которые обеспечивают профсоюзам реальные возможности вовлекать рабочих и служащих в управление делами государства, в руководство хозяйственным и культурным строительством, а также охранять законные интересы и права трудящихся.

§ 5. Закон признает за профсоюзами право представлять интересы рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры. Поскольку при социалистическом строе все органы общества (государственные или общественные) так или иначе представляют интересы трудящихся, то в ч. 1 ст. 96 Основ и в ч. 1 ст. 226 КЗоТ РСФСР речь идет прежде всего о представлении непосредственных интересов рабочих и служащих в области производства, труда, быта и культуры. Однако при социалистическом строе представляемые профсоюзами непосредственные интересы рабочих и служащих объективно не сводятся к узкопрофессиональным интересам. Одна из главных особенностей советских профсоюзов состоит в том, что они принимают непосредственное и активное участие в развитии всего общества, в подъеме производства, повышении его эффективности, в управлении народным хозяйством (см. Л. И. Брежнев, Решения XXIV съезда КПСС — боевая программа деятельности советских профсоюзов — «Материалы XV съезда профсоюзов СССР», Профиздат, 1972, стр. 12).

§ 6. Право представлять интересы рабочих и служащих в соответствующих государственных (в особенности хозяйственных) органах раскрывается в различных по своей юридической силе видах прав по отношению к этим органам.

Так, в одних случаях государственные (хозяйственные) органы обязаны принимать свои решения с учетом мнения (заключения) профсоюза, хотя право принять окончательное решение остается за ними (см., например, ч. 2 ст. 96 Основ, ч. 2 ст. 226 КЗоТ РСФСР и пост. Совета Министров РСФСР от 22 апреля 1958 г.— СП РСФСР 1958 г. № 11, ст. 111).

§ 7. От совещательных прав по участию в рассмотрении соответствующих вопросов следует отличать права с более высокой юридической силой, а именно права на то, чтобы вопросы определенного круга решались предприятиями, учреждениями, организациями и их вышестоящими органами совместно или по согласованию с профсоюзами (см., например, ч. 3 ст. 96 Основ и ч. 3 ст. 226 КЗоТ РСФСР). В таких случаях профсоюзы имеют уже не совещательный голос, а право на паритетных (равных) началах с администрацией (или с руководством вышестоящего по отношению к предприятию органа) решать соответствующие вопросы.

Несоблюдение администрацией (либо вышестоящим по отношению к ней органом управления) этого порядка влечет недействительность соответствующего акта управления со всеми вытекающими отсюда последствиями.

§ 8. В области надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства (ч. 4 ст. 96 Основ, ч. 4 ст. 226 КЗоТ РСФСР) профсоюзам делегированы некоторые *государственно-властные* полномочия в отношении администрации в целях наиболее эффективной защиты трудовых прав рабочих и служащих. Так, еще в 1933 году в ве́дение профсоюзов передана инспекция труда (бывшего Наркомтруда), осуществляющая государственный надзор за охраной труда и соблюдением трудового законодательства. При этом за инспекцией труда было сохранено право наложения штрафов за нарушение законодательства о труде (см. комментарий к ст. 244 КЗоТ).

§ 9. Кроме полномочий в решении вопросов производства, труда, заработной платы и быта (см. § 6 и 7) и полномочий юрисдикционного (правоограничительного) характера (см. § 8) профсоюзам в непосредственное управление переданы государством некоторые важные общественные фонды материального обеспечения и лечебно-профилактического обслуживания. Так, профсоюзы непосредственно управляют фондом государственного социального страхования (см. комментарии к гл. XIII Основ и гл. XVI КЗоТ), а также переданной им государством огромной сетью домов отдыха и санаториев (пост. Совета Министров СССР от 10 марта 1960 г. — СП СССР 1960 г. № 8, ст. 52).

§ 10. Особое место среди прав профсоюзов занимает *право законодательной инициативы*, т. е. право внесения проектов нормативных актов на обсуждение законодательного органа СССР и законодательных органов союзных республик. Таким правом в отношении Верховного Совета СССР и Верховного Совета РСФСР пользуется ВЦСПС (ч. 6 ст. 96 Основ и ч. 6 ст. 226 КЗоТ РСФСР). Аналогичные права предоставлены советам профсоюзов других союзных республик в отношении Верховных Советов этих республик.

Согласно сложившейся практике советские профсоюзы принимают активное участие в разработке проектов законов СССР и союзных республик, указов Президиума Верховного Совета СССР и союзных республик, постановлений Правительства СССР и союзных республик по вопросам труда и заработной платы.

§ 11. В соответствии с законодательством профсоюзы могут выступать в защиту прав и законных интересов рабочих и служащих и других лиц (например, учащихся высших и средних специальных учебных заведений, профессионально-технических училищ) в судебных органах (ст. ст. 42 и 44 ГПК РСФСР и соответствующие статьи ГПК других союзных республик; ст. 47 УПК РСФСР и соответствующие статьи УПК других союзных республик). Кроме того, для участия в судебном разбирательстве уголовных дел профсоюзные организации, как и другие общественные организации трудящихся, вправе выделять общественных защитников или общественных обвинителей (ст. 250 УПК РСФСР и соответствующие статьи УПК других союзных республик).

Статья 97 Основ. Право рабочих и служащих участвовать в управлении производством

Рабочие и служащие имеют право участвовать в обсуждении и решении вопросов развития производства, вносить предложения об улучшении работы предприятий, учреждений, организаций, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

Рабочие и служащие участвуют в управлении производством через профессиональные союзы и иные общественные организации, органы народного контроля, общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих.

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении производством. Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны своевременно рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах.

Статья 227 КЗоТ РСФСР. Право рабочих и служащих участвовать в управлении производством

Рабочие и служащие имеют право участвовать в обсуждении и решении вопросов развития производства, вносить предложения об улучшении работы предприятий, учреждений, организаций, а также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

§ 1. Статья 227 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 97 Основ.

§ 2. Участие трудящихся в управлении производством, всеми делами государства и советского общества — один из важнейших демократических принципов управления в социалистическом обществе. В. И. Ленин подчеркивал необходимость «привлечь еще больше рабочих и трудящихся крестьян к управлению промышленностью и народным хозяйством вообще...» (В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 40, стр. 143).

В участии все более широких масс в управлении страной, общественными делами Коммунистическая партия Советского Союза видит смысл и содержание социалистической демократии («Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 82, 175).

§ 3. Участие трудящихся в управлении производством, экономикой не ограничивается решением хозяйственных задач в рамках отдельного производственного коллектива. Политика Советского государства, в том числе экономическая, вырабатывается представителями трудящихся в выборных органах, при широком участии масс в обсуждении крупнейших планов и решений. Трудящиеся активно участвуют и в контроле за выполнением этих решений («Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 70—71).

§ 4. Управление экономикой, делами общества осуществляется прежде всего с помощью Советского общенародного государства, его органов (государственное управление).

В государственном управлении трудящиеся учавствуют как непосредственно (например, являясь депутатами Советов депутатов трудящихся), так и через представительные органы государства —

органы власти и управления (Советы депутатов трудящихся, их исполкомы, министерства, ведомства), общественные организации (партийные, комсомольские, профсоюзные), добровольные общества (например, общество рационализаторов и изобретателей, научно-технические общества), органы народного контроля.

Некоторые государственные функции по управлению делами советского общества передаются общественным организациям, в первую очередь профсоюзам (например, профсоюзы управляют государственным социальным страхованием, осуществляют надзор за охраной труда). Сфера общественного управления, т. е. управления через общественные организации и органы, постоянно расширяется.

§ 5. Участие масс в советском государственном управлении находит свое правовое выражение в законодательстве, закрепляющем право трудящихся на их участие: а) в формировании органов власти, многих органов управления, а также в деятельности этих органов; б) в обсуждении и непосредственном решении вопросов государственного управления (депутаты Советов, члены постоянных комиссий Советов, исполкомов, органов народного контроля и др.); в) в осуществлении контроля за работой органов государственного управления; г) в разработке, обсуждении проектов нормативных актов и их принятии; д) в разработке рекомендаций и предложений, подлежащих обязательному рассмотрению компетентными органами государственного управления; е) в оказании помощи и содействия органам управления в исполнении возложенных на них задач; ж) в совместном с государственными органами или самостоятельном осуществлении некоторых государственных функций общественными организациями.

§ 6. Особое значение для расширения социалистической демократии, развития экономики, решения задач коммунистического строительства имеет участие трудящихся в управлении производством непосредственно на предприятии, правильное сочетание единоначалия с широким участием рабочих и служащих в управлении производством. В. И. Ленин учил, что единоначалие, необходимое в процессе совместного труда, и персональная ответственность руководителя должны сочетаться с самым широким демократизмом для трудящихся (см. В. И. Ленин, Полн. собр. соч., т. 36, стр. 203).

§ 7. Трудовой коллектив — основная ячейка социалистического общества, действенный фактор развития и совершенствования производства, коммунистического воспитания трудящихся, привлечения их к управлению общественными делами. Именно здесь, отмечалось на XXIV съезде КПСС, важное поле борьбы за повышение трудовой и общественной активности советских людей, здесь формируются новые, социалистические качества трудящихся, складываются отношения дружбы и товарищеской взаимопомощи (см. «Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 80).

§ 8. Право рабочих и служащих на участие в управлении производством в числе основных трудовых прав закреплено ст. 2 Основ и ст. 2 КЗоТ РСФСР. В этом проявляется подлинный демократизм управления производством, социалистической общественной организации труда.

§ 9. Статья 227 КЗоТ РСФСР предусматривает основные методы, которыми вправе пользоваться рабочие и служащие при непосредственном участии в управлении производством. Это: а) участие

в обсуждении и решении вопросов развития производства; б) внесение предложений об улучшении работы предприятия, организации.

С производством тесно связано социально-культурное и бытовое обслуживание трудящихся. И ст. 227 КЗоТ предусматривает право рабочих и служащих вносить предложения также по вопросам социально-культурного и бытового обслуживания.

§ 10. Об обязанности должностных лиц предприятий, организаций своевременно рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих см. ст. 97 Основ и ст. 229 КЗоТ РСФСР.

Статья 228 КЗоТ РСФСР. Формы участия рабочих и служащих в управлении производством

Рабочие и служащие участвуют в управлении производством через профессиональные союзы и иные общественные организации, органы народного контроля, общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза участвует в разработке проектов производственных планов, планов внедрения новой техники, капитального строительства предприятия, учреждения, организации, проектов планов строительства и ремонта жилых домов и культурно-бытовых объектов, а также планов социального развития коллектива.

§ 1. Часть 1 ст. 228 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 97 Основ и предусматривает основные формы опосредованного участия рабочих и служащих в управлении производством на предприятии.

§ 2. В КЗоТ УССР, Азербайджанской ССР, Казахской ССР, Латвийской ССР, Литовской ССР отсутствует норма, соответствующая ч. 2 ст. 228 КЗоТ РСФСР.

§ 3. Право участия в управлении производством трудящиеся осуществляют через профсоюзы и иные общественные организации, прежде всего партийные, комсомольские организации (см. вводную часть и § 60, 61 Устава КПСС, вводную часть Устава ВЛКСМ).

§ 4. Профсоюзы являются одним из важных звеньев в привлечении трудящихся к управлению государственными и общественными делами («Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 79).

Через профсоюзы рабочие и служащие участвуют в решении важнейших вопросов управления производством на предприятии: а) планировании, организации выполнения планов и обязательств, контроле за выполнением планов и обязательств; б) организации труда и производства, их совершенствовании; в) регулировании внутреннего трудового распорядка, нормировании труда и регулировании заработной платы; г) подборе кадров; д) контроле за соблюдением законодательства о труде, норм и правил охраны труда и техники безопасности.

§ 5. Фабзавместком обеспечивает рабочим и служащим участие в управлении производством через общие собрания, производственные совещания, конференции и различные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих (п. 2 Положения о правах фабзавместкома).

§ 6. В системе организаций и органов, через которые трудящиеся участвуют в управлении производством, важное место занимают Всесоюзное общество изобретателей и рационализаторов и научно-технические общества (см. Устав ВОИР, утв. III съездом ВОИР 27 мая 1968 г., с частичными изменениями, внесенными IV съездом 2 марта 1973 г.; Устав НТО, утв. II Всесоюзным съездом НТО 22 января 1964 г., с изменениями, внесенными III и IV Всесоюзными съездами 18 апреля 1968 г. и 26 января 1973 г.).

ВОИР и НТО работают под руководством профсоюзных органов.

§ 7. Органы народного контроля занимают важное место в советском обществе, являясь одной из форм социалистической демократии. Через них широкие массы трудящихся осуществляют право контроля в области экономики, хозяйственного и культурного строительства, участвуют в управлении делами государства (из вводной части Положения об органах народного контроля в СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР 19 декабря 1968 г., — отд. изд., Политиздат, 1974).

§ 8. Собрания рабочих и служащих являются важной формой мобилизации трудящихся на выполнение производственных планов, широкого привлечения к участию в управлении производством, осуществления общественного контроля за выполнением директив КПСС и Советского правительства (пост. ВЦСПС от 2 сентября 1968 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1968 г.»).

Администрация предприятия докладывает собранию о мероприятиях, осуществленных во исполнение решений ранее состоявшихся собраний (п. 102 Положения о предприятии).

На XXIV съезде КПСС подчеркивалась необходимость проявлять заботу о дальнейшем повышении авторитета рабочих собраний, выносить на их обсуждение важнейшие вопросы жизни предприятия, а также необходимость развивать такую практику, когда руководители объединений и предприятий, а также руководящие работники министерств регулярно отчитываются о работе непосредственно перед рабочими («Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 71).

XV съезд профсоюзов СССР признал необходимым улучшить работу по подготовке и проведению рабочих собраний, регулярно рассматривать на них вопросы, связанные с производственной деятельностью, мероприятия по охране труда и технике безопасности, укреплению трудовой дисциплины, вопросы материального и морального поощрения трудящихся и т. п. («Материалы XV съезда профессиональных союзов СССР», стр. 122).

Общие собрания проводит фабзавместком. Он же осуществляет систематический контроль за выполнением принятых ими решений и предложений рабочих и служащих (п. 8 Положения о правах фабзавместкома).

§ 9. Среди форм участия рабочих и служащих в управлении производством ст. 228 КЗоТ РСФСР указывает на производственные совещания.

В практике проводятся разнообразные производственные совещания: по различным вопросам производства, в масштабе предприятия, цеха, участка, по утвержденному плану в определенные сроки и заранее не запланированные по мере необходимости.

Среди производственных совещаний важное место занимают постоянно действующие производственные совещания, порядок со-

здания и функционирования которых определен в нормативном порядке (см. Положение о ПДПС, утв. пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС 18 июня 1973 г.,— СП СССР 1973 г. № 15, ст. 80).

Вопросы организации и деятельности других производственных совещаний решаются на предприятиях, в организациях. Проводятся они, как правило, администрацией или администрацией при участии профсоюзов.

§ 10. Администрация предприятия совместно с фабзавместкомом регулярно созывает производственно-технические и экономические конференции, совещания передовиков производства, на которых обсуждаются вопросы технического прогресса и экономического развития предприятия, разрабатываются мероприятия по устранению недостатков в деятельности предприятия и отдельных его цехов (п. 101 Положения о предприятии).

§ 11. Часть 1 ст. 228 КЗоТ РСФСР предусматривает возможность привлекать трудящихся к управлению производством, используя различные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих.

В последние годы появились и развились многие разнообразные формы общественной самодеятельности рабочих и служащих, которые позволяют им активно участвовать в разных сферах управления производством: общественные конструкторские, технологические, нормативные бюро, группы и бюро экономического анализа, советы новаторов, общественные отделы кадров, общественные бюро технической информации и др.

ВЦСПС одобрил работу бюро и групп экономического анализа и предложил профсоюзным органам широко распространять их опыт на предприятиях промышленности, транспорта, строительства и сельского хозяйства (пост. ВЦСПС от 26 января 1962 г. — «Производственная работа профсоюзов. Сборник руководящих материалов», Профиздат, 1966, стр. 115).

Руководят работой органов общественной самодеятельности фабзавместкомы.

На многих предприятиях фабзавместкомами (или фабзавместкомами по согласованию с администрацией) утверждены положения об общественных бюро экономического анализа и других органах общественной самодеятельности трудящихся. Такая практика представляется полезной, так как позволяет четко определить функции каждого из органов общественной самодеятельности, избежать неоправданного дублирования в их работе, а также дублирования работы соответствующих отделов и служб предприятия.

§ 12. Могучим средством развития творческой инициативы масс, формирования социалистического коллективизма было и остается социалистическое соревнование. Оно всегда служило эффективным методом подъема производительных сил, совершенствования производственных отношений, воспитания трудящихся, привлечения их к управлению производством (пост. ЦК КПСС от 31 августа 1971 г. «О дальнейшем улучшении организации социалистического соревнования» — «Решения партии и правительства по хозяйственным вопросам 1970—1972 гг.», т. 8, Политиздат, 1972, стр. 560; см. также пост. XII Пленума ВЦСПС 14 сентября 1971 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1971 г.»; пост. ЦК КПСС, Совета Министров СССР, ВСПС и ЦК ВЛКСМ от 9 января 1975 г.

«О Всесоюзном социалистическом соревновании работников промышленности, строительства, транспорта за досрочное выполнение народнохозяйственного плана на 1975 год и успешное завершение девятой пятилетки» и «О Всесоюзном социалистическом соревновании работников сельского хозяйства за увеличение производства и заготовок продуктов земледелия и животноводства в 1975 году и успешное завершение девятой пятилетки» — СП СССР 1975 г. № 3, ст. ст. 16 и 17).

Правовой основой социалистического соревнования являются его условия, утверждаемые хозяйственными и профсоюзными органами.

Порядок присвоения звания коллективов и ударников коммунистического труда, их поощрения и подтверждения присвоенного звания установлен ВЦСПС (пост. ВЦСПС от 23 сентября 1966 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1966 г.»; пост. ВЦСПС от 16 июля 1969 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1969 г.»). XV съезд профсоюзов СССР потребовал проявлять более высокую требовательность при присвоении и подтверждении званий коллективов и ударников коммунистического труда («Материалы XV съезда профсоюзов СССР», стр. 119).

ЦК профсоюзов совместно с министерствами и ведомствами разработаны рекомендации о присвоении и подтверждении званий коллективов и ударников коммунистического труда по отраслям народного хозяйства с учетом специфики производства и особенностей работы предприятий.

§ 13. Средствами привлечения трудящихся к управлению производством служат также коллективный договор, подготовка к его принятию, обсуждение и принятие его на собрании (конференции), контроль за его выполнением (см. ст. 7 КЗоТ РСФСР и комментарии к ст. ст. 10—13 КЗоТ, ст. 12 КЗоТ и комментарий к ней, § 4—6).

§ 14. Часть вторая ст. 228 КЗоТ РСФСР предусматривает участие фабзавместкома в планировании и соответствует п. 3 Положения о правах фабзавместкома.

§ 15. Фабзавместкомам и хозяйственным руководителям рекомендовано включать в пятилетние производственные планы предприятий как их составную часть планы социального развития коллективов, в которых предусматривать конкретные меры по повышению общеобразовательной, профессиональной и экономической подготовки кадров; улучшению условий труда и охраны здоровья трудящихся; совершенствованию организации нормирования и оплаты труда; улучшению жилищных условий, организации культурно-бытового обслуживания; по усилению воспитательной работы среди трудящихся, развитию их инициативы, творческой активности и укреплению трудовой дисциплины (п. 2 пост. ВЦСПС от 1 декабря 1971 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1971 г.»). О содержании плана социального развития коллективов см. «Планирование социального развития коллектива предприятия. Методические рекомендации», М., Профиздат, 1971.

ВЦСПС обобщил опыт перспективного планирования социального развития ряда предприятий и на этой основе дал рекомендации профсоюзным органам (пост. ВЦСПС от 28 июля 1968 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1968 г.»).

§ 16. На администрацию предприятия возложена обязанность

докладывать на заседаниях фабзавместкома о проектах планов (п. 98 Положения о предприятии).

§ 17. Фабзавместкомы контролируют выполнение производственного плана, планов строительства и ремонта жилых домов и культурно-бытовых объектов (пп. 7, 22 Положения о правах фабзавместкома; п. 98 Положения о предприятии; ст. 230 КЗоТ РСФСР).

Статья 229 КЗоТ РСФСР. Обязанности администрации по созданию условий, обеспечивающих участие рабочих и служащих в управлении производством

Администрация предприятий, учреждений, организаций обязана создавать условия, обеспечивающие участие рабочих и служащих в управлении производством.

Должностные лица предприятий, учреждений, организаций обязаны своевременно рассматривать критические замечания и предложения рабочих и служащих и сообщать им о принятых мерах.

§ 1. Статья 229 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 3 ст. 97 Основ.

§ 2. Часть 1 ст. 229 КЗоТ РСФСР устанавливает для администрации обязанность общего характера: создавать условия, обеспечивающие участие трудящихся в управлении производством. Это означает, что она обязана оказывать содействие развитию и осуществлению всех форм участия рабочих и служащих в управлении производством на предприятии.

Об обязанностях администрации в отношении конкретных форм участия трудящихся в управлении производством см. пп. 99, 100, 102, 103 Положения о предприятии.

Обязательства администрации (как и фабзавместкома) по вовлечению рабочих и служащих в управление производством содержатся в коллективном договоре (ч. 3 ст. 7 Основ и ст. 8 КЗоТ РСФСР).

§ 3. Порядок и сроки рассмотрения предложений, заявлений и жалоб граждан установлены Указом Президиума Верховного Совета СССР от 12 апреля 1968 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1968 г. № 17, ст. 144).

Статья 98 Основ. Взаимоотношения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза с администрацией

Взаимоотношения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза с администрацией предприятия, учреждения, организации определяются законом СССР о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу.

Статья 230 КЗоТ РСФСР. Права фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза

Права фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза и его взаимоотношения с администрацией предприятия, учреждения, организации определяются законом СССР о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза:

представляет интерес рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации в области производства, труда, быта, культуры;

совместно с администрацией распределяет фонд материального поощрения и фонд социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по установленным направлениям, утверждает сметы расходования этих фондов, а также определяет размеры премий и других видов поощрений, материальной помощи и вознаграждения за годовые итоги работы предприятия, организации из фонда материального поощрения;

заслушивает доклады руководителей предприятия, учреждения, организации о выполнении производственного плана, обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих и требует устранения выявленных недостатков;

совместно с администрацией организует социалистическое соревнование, движение за коммунистическое отношение к труду и подводит итоги, определяет победителей в соревновании, присуждает коллективам передовых цехов, отделов, бригад и других внутренних звеньев предприятия, организации переходящие Красные Знамена, почетные грамоты, решает вопрос о награждении грамотами и денежными премиями, а также о занесении на Доску почета и в Книгу почета передовиков производства, широко популяризирует итоги социалистического соревнования, распространяет передовой опыт. Расходование всех средств премирования по социалистическому соревнованию производится руководителем предприятия, организации по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом профессионального союза;

всемерно содействует развитию изобретательства и рационализации и осуществляет контроль за своевременным внедрением принятых изобретений и рационализаторских предложений. Совместно с администрацией предприятия, организации рассматривает жалобы рабочих и служащих на отклонение их рационализаторских предложений, а также жалобы по вопросам о порядке начисления и срока выплаты вознаграждения за принятые рационализаторские предложения и изобретения;

принимает участие в решении вопросов труда и заработной платы, которые согласно законодательству подлежат разрешению администрацией совместно или по согласованию с фабричным, заводским, местным комитетом;

осуществляет контроль за выполнением администрацией предприятия, учреждения, организации законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда;

рассматривает жалобы на решение администрации о возмещении предприятием, учреждением, организацией ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой;

осуществляет государственное социальное страхование рабочих и служащих, назначает пособия по социальному страхованию, совместно с администрацией подготавливает документы, необходимые при назначении пенсий рабочим, служащим и их семьям, и представ-

ляет их к назначению пенсий, направляет рабочих и служащих в санатории, профилактории и дома отдыха, проверяет организацию медицинского обслуживания рабочих, служащих и членов их семей;

совместно с администрацией распределяет в установленном порядке жилую площадь в домах предприятия, учреждения, организации, а также жилую площадь, предоставляемую в их распоряжение в других домах; контролирует жилищно-бытовое обслуживание.

Назначение работников на руководящие хозяйственные должности предприятия, учреждения, организации производится администрацией с учетом мнения фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза.

Фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза имеет также другие права, предусмотренные законодательством Союза ССР, настоящим Кодексом и иными актами законодательства РСФСР.

§ 1. Статья 230 КЗоТ РСФСР конкретизирует ч. 1 ст. 98 Основ, раскрывая наиболее существенные права фабзавместкомов. Вместе с тем она указывает, что фабзавместком имеет также и другие права, предусмотренные законодательством Союза ССР, КЗоТ РСФСР и иными актами законодательства РСФСР.

§ 2. В статьи о правах фабзавместкомов КЗоТ Узбекской ССР (ст. 276), Туркменской ССР (ст. 238) и Армянской ССР (ст. 254) включены положения, соответствующие по содержанию ч. 2 ст. 228 КЗоТ РСФСР.

В КЗоТ некоторых союзных республик содержатся положения, аналогичных которым нет в КЗоТ РСФСР и других союзных республик.

В п. 5 ст. 254 КЗоТ Армянской ССР, посвященной правам фабзавместкома, предусматривается, что фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза вносит в вышестоящие хозяйственные и советские органы предложения по вопросам улучшения работы предприятия, учреждения, организации, а также по вопросам условий труда, материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих. Указанные органы обязаны рассматривать эти предложения и сообщать фабричному, заводскому, местному комитету профессионального союза о результатах их рассмотрения.

В п. 4 ст. 234 КЗоТ Латвийской ССР предусмотрено, что фабричный, заводской, местный комитет профессионального союза в случае необходимости ставит перед соответствующими организациями вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору, проявляют бюрократизм, допускают волокиту, нарушают трудовое законодательство (ср. ч. 2 п. 7 Положения о правах фабзавместкома).

В ст. 263 КЗоТ Литовской ССР предусмотрена обязанность администрации сообщать фабзавместкому профсоюза о предстоящем сокращении штатов.

Перечень подлежащих сокращению должностей представляется фабзавместкому не позднее чем за 2 недели до увольнения соответствующих работников.

В КЗоТ Узбекской ССР рассмотрению фабзавместкомом профсоюза жалоб на решение администрации о возмещении ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением

здоровья, связанным с их работой, помимо п. 8 ст. 276 (соответствующей ст. 230 КЗоТ РСФСР) посвящена ст. 278.

§ 3. Среди актов законодательства Союза ССР, в которых предусматриваются права фабзавместкома, ведущее место занимает Положение от 27 сентября 1971 г. (см. ниже, § 4). Закрепленные в нем основные права фабзавместкома дополняются правами, предусмотренными в других нормативных актах. О правах фабзавместкома сказано во многих статьях Основ законодательства о труде и КЗоТ РСФСР. С учетом этих обстоятельств, а также того, что права фабзавместкомов раскрываются при комментировании каждой главы КЗоТ, в данном разделе комментария освещаются их права лишь применительно к тексту ст. 230 КЗоТ РСФСР.

При изложении конкретных прав фабзавместкомов в тексте данного комментария даются ссылки в основном лишь на те нормативные акты, которые не упоминаются в других главах комментария.

§ 4. Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза утверждено Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382), который затем был утвержден III сессией Верховного Совета СССР восьмого созыва («Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 48, ст. 469).

О совершенствовании работы фабзавместкомов по осуществлению прав, предоставленных им Положением от 27 сентября 1971 г., см. пост. ВЦСПС от 30 сентября 1971 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1971 г.»).

§ 5. Особенности применения Положения к комитетам профсоюзов производственных объединений, колхозов, высших учебных заведений и отдельных учреждений устанавливаются ВЦСПС по согласованию с соответствующими министерствами и ведомствами (ст. 2 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382). См. пост. ВЦСПС от 25 октября 1974 г. («Труд» 16 марта 1975 г.) и от 7 июня 1974 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1974 г.»).

§ 6. Основой профессионального союза являются первичные профсоюзные организации. Их задачи определены Уставом профсоюзов СССР (ст. 48) и уставами отраслевых профсоюзов.

§ 7. Для ведения текущей работы первичная профсоюзная организация, насчитывающая не менее 15 членов профсоюза, избирает фабзавместком, а профорганизация, объединяющая менее 15 членов профсоюза, — профорганизатора сроком на 1 год (ст. 49 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 8. В цехах предприятий по решению фабзавместкома создаются цеховые комитеты, а в отделах и управлениях учреждений по решению месткома создаются профбюро, избираемые сроком на 1 год (ст. 51 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 9. На общих собраниях профсоюзных групп, создаваемых из членов профсоюза, работающих в одной бригаде, на одном стане, агрегате, участке и т. д., избирается профсоюзный групповой организатор (профгрупорг) сроком на 1 год (ст. 52 Устава профессиональных союзов СССР).

Положение о профсоюзном групповом организаторе (профгру-

порге) утверждено ВЦСПС 28 октября 1960 г., изменено и дополнено 12 июля 1974 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1974 г.».

§ 10. Фабзавместкомам крупных первичных профсоюзных организаций, а в необходимых случаях с учетом производственных особенностей и территориальной разбросанности и фабзавместкомам других первичных профсоюзных организаций с разрешения ВЦСПС могут быть предоставлены права районного комитета профсоюза (ст. 49 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 11. В производственном, научно-производственном объединении по решению ЦК профсоюза может избираться профсоюзный комитет объединения (ст. 49 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 12. Фабзавместком в своей работе руководствуется Уставом профсоюзов СССР, уставом отраслевого профсоюза, постановлениями вышестоящих профсоюзных органов, а также нормами советского законодательства.

§ 13. Все права, которыми наделен фабзавместком, предоставлены ему как коллегиальному органу. Единственной формой выражения мнения фабзавместкома является его постановление. Согласование администрацией тех или иных вопросов с председателем фабзавместкома, виза последнего на распоряжении администрации не могут заменить решения фабзавместкома («Труд» 12 января 1972 г.).

В соответствии со ст. 21 Устава профессиональных союзов СССР заседания профсоюзных комитетов считаются правомочными при участии в них не менее $^2/_3$ членов комитета. В случаях, когда отдельные члены фабзавместкома выбыли из состава комитета в связи с увольнением или исключены из списочного состава предприятия по другим причинам, до проведения довыборов фабзавместкома заседание правомочно при участии $^2/_3$ членов комитета, оставшихся в его составе (п. 3 пост. ВЦСПС от 28 июня 1974 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1974 г.»).

Постановления фабзавместкома принимаются большинством голосов членов комитета, присутствующих на заседании.

Решения фабзавместкома, принятые при отсутствии необходимого кворума, следует рассматривать как несостоявшиеся. Распоряжения администрации, изданные на основании таких решений фабзавместкома, считаются изданными без согласия комитета профсоюза («Труд» 12 мая 1965 г.).

Распоряжения администрации, не согласованные с фабзавместкомом как с коллегиальным органом (когда закон требует такого согласования), являются незаконными.

§ 14. Важной формой привлечения членов профсоюза к активному участию в профсоюзной работе являются постоянные комиссии фабзавместкомов. Комиссии по различным областям профсоюзной работы организуются по постановлению комитета профсоюза предприятия. Количество организуемых комиссий и их состав определяются фабзавместкомом с учетом конкретных условий и практической необходимости той или иной комиссии (пост. ВЦСПС от 10 ноября 1957 г.— «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1974, стр. 34). Содержание и порядок работы комиссий определяются положениями, утвержденными ВЦСПС.

В настоящее время организуются:

1) комиссии по организационно-массовой работе фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза (см. Положение, утв. ВЦСПС 16 июля 1969 г., — «Справочник профсоюзного работника», стр. 35);

2) комиссии по производственно-массовой работе фабрично-заводского, местного (цехового) комитета профсоюза (см. Положение, утв. ВЦСПС 27 марта 1964 г.,— там же, стр. 71);

3) комиссии охраны труда фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза (см. Положение, утв. ВЦСПС 4 октября 1963 г., — там же, стр. 224);

4) комиссии заработной платы и нормирования труда профсоюзного комитета предприятия, учреждения, организации (цехового комитета) (см. Положение, утв. ВЦСПС 21 июля 1967 г.,— там же, стр. 164);

5) комиссии по социальному страхованию (см. Положение, утв. ВЦСПС 5 января 1962 г.,— там же, стр. 318);

6) комиссии по пенсионным вопросам (см. Положение, утв. ВЦСПС 5 января 1962 г., с изменениями на 19 августа 1969 г. — там же, стр. 323);

7) жилищно-бытовые комиссии фабричного, заводского, местного комитета профсоюза (см. Положение, утв. ВЦСПС 30 декабря 1963 г., с изменениями от 19 августа 1969 г.— там же, стр. 411);

8) комиссии и группы общественного контроля фабричного, заводского, местного комитета профсоюза за работой предприятий торговли и общественного питания (см. Положение, утв. ВЦСПС 31 июля 1964 г.,— там же, стр. 413);

9) комиссии по культурно-массовой работе фабричного, заводского, местного (цехового) комитета профсоюза (см. Положение, утв. ВЦСПС 10 апреля 1964 г., с частичными изменениями и дополнениями от 18 марта 1974 г. — там же, стр. 351);

10) комиссии по работе среди детей и подростков при фабричном, заводском, местном комитете профсоюза (см. Положение, утв. ВЦСПС 10 мая 1962 г.,— там же, стр. 349);

11) комиссии фабрично-заводского, местного комитета профсоюзов по работе среди молодежи (см. Положение, утв. ВЦСПС 16 июля 1969 г.,— там же, стр. 355).

§ 15. Фабзавместком, избранный на основании устава соответствующего профессионального союза, представляет рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации в области производства, труда, быта, культуры (п. 1 Положения о правах фабзавместкома). Право осуществлять представительство от имени рабочих и служащих предприятия, учреждения лежит в основе всех конкретных правомочий фабзавместкома, предусмотренных действующим законодательством.

Одной из организационно-правовых форм представительства является выделение представителей фабзавместкома для работы в тех или иных государственных комиссиях и органах (в комиссии по назначению пенсий, во врачебно-трудовые экспертные комиссии и т. д.).

О праве представительства профсоюзов см. ст. 96 Основ и ст. 226 КЗоТ РСФСР.

§ 16. Распределение фонда материального поощрения и фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства по

установленным направлениям, а также утверждение смет расходования этих фондов производятся администрацией предприятия совместно с фабзавместкомом (п. 5 Положения о правах фабзавместкома).

Перераспределение средств между фондом материального поощрения и фондом социально-культурных мероприятий и жилищного строительства в установленных пределах производится администрацией по согласованию с фабзавместкомом (там же). На предприятиях, не перешедших на новые условия хозяйствования фабзавместком совместно с администрацией утверждает смету использования средств из фонда предприятия для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства, а также на выдачу индивидуальных премий и оказание единовременной помощи (там же; см. также п. 96 Положения о предприятии).

§ 17. Право фабзавместкома заслушивать доклады руководителей предприятия о выполнении производственного плана, обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда, материально-бытового и культурного обслуживания рабочих и служащих и требовать устранения выявленных недостатков помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР закреплено также в п. 7 Положения о правах фабзавместкома и п. 98 Положения о предприятии.

§ 18. Фабзавместком вносит в вышестоящие хозяйственные и советские органы предложения по вопросам улучшения деятельности предприятия, а также по вопросам условий труда, материально-бытового и культурного обслуживания трудящихся. Указанные органы обязаны рассматривать эти предложения и сообщать фабзавместкому о результатах рассмотрения (п. 10 Положения о правах фабзавместкома).

§ 19. Об участии фабзавместкома в организации соревнования помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР см. также п. 8 Положения о правах фабзавместкома и п. 97 Положения о предприятии.

§ 20. Об участии фабзавместкома в поощрении победителей соревнования см. ст. 132 КЗоТ и комментарий к ней.

§ 21. О роли фабзавместкома в развитии изобретательства и рационализации, контроле за своевременным внедрением принятых изобретений и рационализаторских предложений, рассмотрении жалоб рабочих и служащих на отклонение их рационализаторских предложений, а также жалоб по вопросам о порядке начисления и сроках выплаты вознаграждения за принятые рационализаторские предложения и изобретения помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР см. п. 9 Положения о правах фабзавместкома.

§ 22. Вопросы, связанные с премированием за создание и внедрение новой техники, а также за содействие внедрению изобретений и рационализаторских предложений, решаются администрацией предприятий по согласованию с фабзавместкомом.

§ 23. Жалобы работников на отказ в признании их предложений рационализаторскими на предприятии рассматриваются его руководителем совместно с фабзавместкомом или по поручению фабзавместкома с местным советом ВОИР (п. 151 Положения об открытиях, изобретениях и рационализаторских предложениях, утв. пост. Совета Министров СССР от 21 августа 1973 г., — СП СССР 1973 г. № 19, ст. 109).

В таком же порядке рассматриваются на предприятии споры о первенстве на рационализаторское предложение (п. 153 того же Положения).

§ 24. Жалобы изобретателей и рационализаторов по вопросам правильности подсчета экономии, размера, порядка исчисления и сроков выплаты вознаграждения за изобретения и рационализаторские предложения, а также установления факта их использования на предприятии рассматриваются его руководителем совместно с фабзавместкомом или по поручению ФЗМК — с местным советом ВОИР (п. 154 того же Положения).

§ 25. Статья 230 КЗоТ РСФСР закрепляет за фабзавместкомом право участвовать в решении вопросов труда и заработной платы в случаях, когда это предусмотрено законодательством. К таким вопросам относится, прежде всего, локальное регулирование условий труда и многие вопросы применения трудового законодательства (см. § 26—31 комментария к настоящей статье КЗоТ; подробнее см. соответствующие главы комментария).

§ 26. Правила внутреннего трудового распорядка на предприятии утверждаются администрацией по согласованию с фабзавместкомом на основе Типовых отраслевых правил, утвержденных в установленном порядке (ст. 54 Основ; ст. 130 КЗоТ РСФСР; п. 11 Положения о правах фабзавместкома; п. 4 Типовых правил внутреннего трудового распорядка).

§ 27. Основные вопросы, связанные с установлением режима рабочего времени рабочих и служащих, решаются администрацией по согласованию с фабзавместкомом.

Так, по согласованию с фабзавместкомом устанавливается время начала и окончания рабочего дня на предприятиях, точное время и продолжительность обеденного перерыва; определяется продолжительность и распределение перерывов для отдыха на погрузочно-разгрузочных работах; устанавливается перечень работ, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, а также порядок и место приема пищи; допускается введение суммированного учета рабочего времени рабочих и служащих на непрерывно действующих предприятиях, а также в отдельных производствах, цехах, участках, отделениях и на некоторых видах работ, где по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории рабочих и служащих ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов; устанавливается очередность предоставления отпусков; утверждаются графики сменности при 5-дневной рабочей неделе; устанавливается работникам с ненормированным рабочим днем продолжительность дополнительного отпуска в соответствии с трудовым законодательством и перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем, утвержденным министерством (в отношении работников предприятий, учреждений и организаций республиканских министерств, ведомств и местного подчинения — Советом Министров союзной республики) по согласованию с соответствующим профсоюзным органом (ст. ст. 23, 28, 29, 32 Основ; ст. ст. 46, 52, 57, 61, 73 КЗоТ РСФСР; п. 14 «г», «д», «е», «ж» Положения о правах фабзавместкома; п. 81 Положения о предприятии).

§ 28. Отступления от установленного режима рабочего времени и времени отдыха допускаются в предусмотренных законом случаях лишь с согласия или с разрешения фабзавместкома. В частности, лишь с разрешения фабзавместкома допускаются производство сверхурочных работ; привлечение отдельных работников к работе в установленный для них день еженедельного отдыха; введение дежурств (ст. ст. 27, 30 Основ; ст. ст. 54, 63 КЗоТ РСФСР; п. 17 Положения о правах фабзавместкома).

§ 29. Фабзавместкомы наделены широкими правами в области организации заработной платы и нормирования труда рабочих и служащих. Например, лишь по согласованию с фабзавместкомом администрация (в пределах прав, предоставленных предприятию):

устанавливает сдельную и повременную системы оплаты труда;

определяет перечни профессий рабочих, для которых при повременной оплате труда применяются тарифные ставки сдельщиков и месячные оклады взамен тарифных ставок повременщиков;

определяет перечень профессий рабочих и работ, оплачиваемых по тарифным ставкам, установленным для рабочих, занятых на горячих и тяжелых работах, работах с вредными условиями труда, работах с особо тяжелыми и вредными условиями труда, в соответствии с действующими типовыми перечнями этих профессий и работ по отраслям производства;

устанавливает разряды работ, присваивает разряды рабочим в соответствии с действующими тарифно-квалификационными справочниками, производит тарификацию новых профессий применительно к характеристикам аналогичных работ, содержащимся в справочниках, с уведомлением вышестоящего органа;

утверждает положения о премировании рабочих и служащих предприятия, выплате вознаграждения по итогам годовой работы из фонда, образуемого за счет прибыли, полученной предприятием;

решает вопросы об отнесении цехов, участков, отделений, ферм и других внутренних звеньев предприятия к соответствующей группе по оплате труда руководящих, инженерно-технических работников и служащих, а также о переводе их из одной группы в другую в связи с изменением объема производства в соответствии с утвержденными в установленном порядке показателями;

вводит и пересматривает нормы выработки (нормы времени), нормы обслуживания и нормативы численности рабочих и служащих;

утверждает в предусмотренных законодательством случаях пониженные нормы выработки для молодых рабочих, поступающих на предприятие и в организацию по окончании общеобразовательных школ, профессионально-технических учебных заведений, курсов, а также прошедших обучение непосредственно на производстве;

устанавливает доплату за совмещение профессий в соответствии с действующим законодательством;

вводит выплату межразрядной разницы при выполнении работником работы, оплачиваемой ниже присвоенного ему разряда;

определяет размер аванса, выдаваемого рабочим-сдельщикам в счет заработка данного месяца;

устанавливает точные сроки выплаты заработной платы;

решает вопросы о выплате премий за создание и внедрение новой техники (ст. ст. 37—39 Основ; ст. ст.80, 83, 84, 87 КЗоТ РСФСР;

п. 12 Положения о правах фабзавместкома; пп. 81 Положения о предприятии).

§ 30. Важнейшие вопросы охраны труда могут решаться администрацией лишь совместно или по согласованию с фабзавместкомом. Так, по согласованию с фабзавместкомом администрацией в пределах прав, предоставленных предприятию, устанавливаются на основе отраслевых норм перечни работ и профессий, дающих рабочим и служащим право на бесплатное получение спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты; предоставляется рабочим и служащим по существующим нормам спецмыло, а в определенных случаях смывающие и обезвреживающие средства; устанавливается в соответствии с медицинскими показаниями перечень работ и профессий, дающих право на получение молока или других равноценных пищевых продуктов (п. 14 Положения о правах фабзавместкома).

При отсутствии в правилах по охране труда требований, соблюдение которых при производстве работ необходимо для обеспечения безопасных условий труда, по согласованию с фабзавместкомом администрация предприятия принимает меры, обеспечивающие безопасные условия труда (ст. 60 Основ; ст. 143 КЗоТ РСФСР; п. 15 Положения о правах фабзавместкома).

Инструкции по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях и на строительных площадках, разрабатываются и утверждаются администрацией предприятия совместно с фабзавместкомом (ст. 61 Основ; ст. 145 КЗоТ РСФСР; п. 16 Положения о правах фабзавместкома).

Фабзавместкомы участвуют также в решении многих вопросов, связанных с организацией медицинских осмотров и выдачей лечебно-профилактического питания.

§ 31. Рабочие и служащие не могут быть уволены из предприятия по инициативе администрации без предварительного согласия фабзавместкома, за исключением случаев, предусмотренных законодательством СССР (ст. 18 Основ; ст. 35 КЗоТ РСФСР; п. 18 Положения о правах фабзавместкома).

§ 32. О праве фабзавместкома осуществлять контроль за выполнением администрацией предприятия законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда и взиманием налогов с заработной платы рабочих и служащих помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР см. также п. 13 Положения о правах фабзавместкома.

О полномочиях фабзавместкома при осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде см. ст. 231 КЗоТ РСФСР.

§ 33. О праве фабзавместкома рассматривать жалобы на решение администрации о возмещении предприятием ущерба, причиненного рабочим и служащим увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с работой, помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР, см. п. 20 Положения о правах фабзавместкома.

§ 34. В случае причинения по вине предприятия рабочему или служащему увечья либо иного повреждения здоровья, связанного с его работой, причиненный рабочему или служащему ущерб возмещается по решению администрации предприятия. При несогласии заинтересованного лица с решением администрации спор рассматривается фабзавместкомом.

Если заинтересованное лицо или администрация не согласны с постановлением фабзавместкома, а также в случае отсутствия на предприятии комитета профессионального союза, спор о возмещении причиненного ущерба рассматривается народным судом. Обращение администрации в народный суд может последовать в 10-дневный срок со дня получения постановления фабзавместкома. При невыполнении администрацией постановления фабзавместкома это постановление подлежит принудительному исполнению в порядке, установленном для исполнения судебных решений (ст. 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 2 октября 1961 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1961 г. № 41, ст. 420).

По вопросу рассмотрения споров о возмещении ущерба, причиненного рабочим и служащим повреждением здоровья, связанным с работой, см. также В. В. Караваев, Г. П. Кафтановская, Р. З. Лившиц, Комментарий к Правилам о возмещении ущерба, причиненного здоровью рабочих и служащих, «Юридическая литература», 1970.

§ 35. Фабзавместком осуществляет контроль за правильным и своевременным расследованием и учетом несчастных случаев, а также выполнением мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай (п. 8 Положения от 20 мая 1966 г.— «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1974, стр. 183).

§ 36. О праве фабзавместкома осуществлять государственное социальное страхование рабочих и служащих, назначать пособия по социальному страхованию, предоставлять рабочим и служащим путевки на санаторно-курортное лечение, в дома отдыха, туристско-оздоровительные учреждения и на диетическое питание, направлять детей трудящихся в пионерские лагеря, проверять организацию медицинского обслуживания рабочих, служащих и членов их семей помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР см. п. 21 Положения о правах ФЗМК (подробнее см. комментарии к гл. XIII Основ и гл. XVI КЗоТ РСФСР).

§ 37. Фабзавместком участвует в планировании строительства и ремонта жилых домов и культурно-бытовых объектов (п. 3 Положения о правах фабзавместкома; ч. 2 ст. 228 КЗоТ РСФСР); проверяет выполнение планов жилищного и культурно-бытового строительства; следит за эксплуатацией жилищного фонда и коммунально-бытовых предприятий. Представитель комитета профсоюза участвует на правах члена в комиссии по приемке в эксплуатацию жилых домов, предназначенных для заселения рабочими и служащими предприятия, а также зданий и сооружений, построенных для обслуживания их культурно-бытовых потребностей (п. 22 Положения о правах фабзавместкома).

О полномочиях членов фабзавместкома при осуществлении контроля за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих см. ст. 231 КЗоТ РСФСР.

§ 38. Вопросы постановки на учет, распределения жилой площади и ее предоставления на предприятиях подготавливаются жилищно-бытовыми комиссиями фабзавместкомов, а также цехкомов и выносятся на решение администрации и фабзавместкома (из вводной части Примерных правил учета граждан, нуждающихся в жилье, и распределения жилой площади, одобренных коллегией Министерства коммунального хозяйства РСФСР по согласованию с СНХ РСФСР, ВЦСПС и Юридической комиссией при Совете

23 Зак. 348

Министров СССР 6 февраля 1964 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 387).

По материалам проверки администрация и фабзавместком предприятия, не имеющего своего жилого фонда и не ведущего жилищного строительства, ходатайствуют перед исполкомом местного Совета депутатов трудящихся о постановке работника на учет (п. 3 Примерных правил от 6 февраля 1964 г.).

На предприятиях, имеющих свой жилищный фонд, ведущих жилищное строительство и, следовательно, самостоятельно ведущих учет граждан, нуждающихся в жилье, решение о постановке на учет рабочих, служащих и пенсионеров принимается администрацией и фабзавместкомом (цехкомом) (пп. 1 и 3 тех же правил).

§ 39. Предоставление жилых помещений в домах государственных, кооперативных и общественных организаций производится по совместному решению администрации и фабзавместкома, утвержденному исполкомом Совета депутатов трудящихся. Вся жилая площадь, построенная за счет средств фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, фонда предприятия, фонда ширпотреба и других средств предприятия, которые в соответствии с законодательством могут направляться на жилищное строительство, заселяется лицами по списку, утвержденному совместным решением администрации предприятия и фабзавместкома, с последующим сообщением исполнительному комитету Совета депутатов трудящихся (ст. 56 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик в ред. от 9 ноября 1966 г. — «Основы законодательства Союза ССР и союзных республик», «Юридическая литература», 1971, стр. 183; ст. 296 ГК РСФСР в ред. от 23 ноября 1966 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1966 г. № 48, ст. 1276; п. 23 Положения о правах фабзавместкома).

Гражданам, состоящим на учете на предприятиях, жилые помещения предоставляются с соблюдением очередности по совместному решению администрации и фабзавместкома (п. 13 Примерных правил от 6 февраля 1964 г.).

§ 40. Разногласия, возникшие между администрацией предприятия и фабзавместкомом по вопросам предоставления жилых помещений, рассматриваются вышестоящими хозяйственными и профсоюзными органами (п. 13 Примерных правил от 6 февраля 1964 г.).

§ 41. При несогласии исполкома Совета депутатов трудящихся с решением администрации и фабзавместкома о предоставлении жилой площади в доме государственной, кооперативной и общественной организации это решение с замечаниями исполкома возвращается соответствующей организации на дополнительное рассмотрение (пост. Совета Министров РСФСР от 9 мая 1963 г.—СП РСФСР 1963 г. № 10, ст. 64).

§ 42. О мерах улучшения работы профорганизаций по распределению жилой площади см. постановления ВЦСПС от 12 февраля 1960 г. и 25 июня 1963 г.— «Жилищно-бытовые вопросы. Официальные материалы, консультации», Профиздат, 1971, стр. 93 и 91).

§ 43. Фабзавместком организует учет всех рабочих и служащих, желающих вступить в жилищный кооператив, принимает меры к своевременному комплектованию кооперативов, оказывает им практическую помощь в отводе земельных участков, в подборе типовых проектов, включении строительства кооперативных домов в план под-

рядных работ (п. 3 пост. ВЦСПС от 23 августа 1963 г.— «Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1965, стр. 357).

§ 44. Фабзавместкомы осуществляют руководство деятельностью домовых комитетов, создаваемых в домах ведомственного жилищного фонда, обобщение и распространение передового опыта их работы (п. 2 Положения о домовом комитете в государственном жилищном фонде, утв. пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС 9 августа 1968 г.,— «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 401).

§ 45. Земельные участки (в установленных размерах) членам садоводческого товарищества выделяются правлением товарищества по решению администрации предприятия и фабзавместкома (п. 4 пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 18 марта 1966 г.— «Жилищно-бытовые вопросы. Официальные материалы, консультации», Профиздат, 1971, стр. 182).

На фабзавместкомы и администрацию предприятий возложена ответственность за правильное осуществление в натуре садоводческими товариществами проекта организации территории коллективного сада (там же).

§ 46. Об участии фабзавместкомов в назначении работников на руководящие хозяйственные должности предприятия помимо ст. 230 КЗоТ РСФСР см. п. 7 Положения о правах фабзавместкома.

Требование закона о назначении работников на руководящие хозяйственные должности с учетом мнения фабзавместкома означает, что до назначения работника на руководящую хозяйственную должность администрация обязана выяснить мнение фабзавместкома по данной кандидатуре.

§ 47. Положение о правах фабзавместкома распространяется также и на цеховые комитеты предприятия в пределах компетенции цехового комитета (п. 31 Положения о правах фабзавместкома).

§ 48. Фабзавместкомам разрешено в необходимых случаях предоставлять крупным цеховым комитетам право решать вопросы премирования и поощрения работников цеха, расследования случаев травматизма, распределения путевок на лечение и отдых, в детские учреждения, оказания материальной помощи рабочим и служащим (пост. V Пленума ВЦСПС 17 апреля 1969 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1969 г.»).

§ 49. Фабзавместком, которому предоставлены права районного комитета профсоюза, может передавать цеховым комитетам профсоюза некоторые права, относящиеся к компетенции фабзавместкома профсоюза (ст. 49 Устава профессиональных союзов СССР; п. 31 Положения о правах фабзавместкома).

Фабзавместкомы специальными постановлениями определяют компетенцию цеховых комитетов, указывая, какие вопросы подлежат согласованию с цехкомами и какие могут быть согласованы лишь с самим фабзавместкомом. С этими постановлениями должна быть ознакомлена администрация предприятия и цехов.

§ 50. В практике, на рассмотрение цеховых комитетов профсоюза передаются вопросы, касающиеся производства в масштабах цеха, труда, быта и культуры работников цеха.

Решением фабзавместкома, которому предоставлены права райкома профсоюза, цеховому комитету может быть передано право

давать согласие на увольнение работников по инициативе администрации (пост. ВЦСПС от 20 февраля 1970 г.— «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 89; см. также комментарий к ст. 35 КЗоТ).

На предприятиях, где фабзавместкому предоставлены права районного комитета профсоюза и созданы цеховые комиссии по трудовым спорам, цеховой комитет профсоюза разрешает споры, рассмотренные этой комиссией (п. 24 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров).

Не могут быть переданы цеховым комитетам те права фабзавместкомов, которые связаны с решением вопросов, касающихся деятельности предприятия в целом (участие в разработке производственных планов предприятия, планов капитального и жилищного строительства, утверждение совместно с администрацией сметы использования средств фонда предприятия, заключение коллективного договора, утверждение правил внутреннего трудового распорядка предприятия и т. д.).

Не может быть передано цехкомам право представительства от имени рабочих и служащих предприятия, право юридического лица.

§ 51. Права профорганизатора отдельным нормативным актом не регулируются. Законодательство прямо указывает лишь на некоторые права профорганизатора. Так, на предприятиях и в организациях, где нет фабзавместкомов, профорганизатор входит в комиссию по трудовым спорам (ст. 203 КЗоТ РСФСР; п. 6 Положения о порядке рассмотрения трудовых споров). Увольнение профорганизаторов по инициативе администрации допускается лишь с согласия вышестоящего профоргана (ч. 2 ст. 99 Основ; ч. 2 ст. 235 КЗоТ РСФСР; п. 30 Положения о правах фабзавместкома).

Однако это не дает оснований для утверждения, что на небольших предприятиях и в организациях, где избирается профорганизатор, вопросы, отнесенные к совместной компетенции администрации и профсоюза, требующие согласования с профсоюзным комитетом, могут решаться единолично администрацией.

Поскольку профорганизатор избирается там, где не избирается фабзавместком (см. § 7), он и пользуется на практике многими правами последнего. Например, по согласованию с профорганизатором подводятся итоги социалистического соревнования, пересматриваются нормы выработки; лишь с его разрешения применяются сверхурочные работы, производится увольнение рабочих и служащих по инициативе администрации («Советские профсоюзы» 1960 г. № 8; «Труд» 23 июня 1965 г.).

§ 52. На профорганизатора не могут распространяться лишь отдельные пункты Положения о правах фабзавместкома, применение которых к профорганизатору прямо исключается законодательством, например, п. 19 Положения, где говорится о том, что фабзавместком рассматривает жалобы рабочих и служащих на решения комиссий по трудовым спорам, поскольку сам профорганизатор является представителем профсоюза в этой комиссии (ст. 203 КЗоТ РСФСР).

§ 53. Профсоюзных организаторов не следует смешивать с профсоюзными групповыми организаторами (профгрупоргами), которые избираются на общих собраниях профсоюзных групп, создаваемых для лучшего обслуживания членов профсоюза, работающих в одной бригаде, на одном стане, агрегате, участке и т. д. (комментарий к настоящей статье, § 9).

Статья 231 КЗоТ РСФСР. Полномочия профсоюзных органов при осуществлении ими контроля за соблюдением законодательства о труде и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих

Для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективных договоров и за жилищно-бытовым обслуживанием рабочих и служащих члены фабричных, заводских, местных комитетов профессиональных союзов и вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов имеют право:

беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие места работы на предприятии, в учреждении, организации;

требовать от администрации предприятия, учреждения, организации соответствующие документы, сведения и объяснения, а также проверять расчеты по заработной плате;

проверять работу предприятий торговли и общественного питания, а также работу поликлиник, детских яслей и садов, бань и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих рабочих и служащих данного предприятия, учреждения, организации.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах.

§ 1. В КЗоТ УССР, Азербайджанской ССР, Туркменской ССР и Узбекской ССР отсутствуют положения, соответствующие ч. 2 ст. 231 КЗоТ РСФСР.

§ 2. Кроме членов фабзавместкома правом беспрепятственного посещения соответствующих предприятий пользуются члены президиумов районных, городских, дорожных, бассейновых, областных, краевых, республиканских и центральных комитетов профсоюзов, а также члены ВЦСПС и советов профсоюзов.

Другими правомочными представителями являются работники профсоюзных органов и актив в соответствии с удостоверениями, выдаваемыми этими органами.

Эти же лица имеют право в случае необходимости требовать от администрации предприятия представления соответствующих документов, сведений и объяснений, проверять расчеты по заработной плате, а также проверять работу предприятий торговли и общественного питания, поликлиник, детских учреждений, общежитий и других коммунально-бытовых предприятий, обслуживающих рабочих и служащих данного предприятия.

§ 3. О правах профсоюзов и их органов по контролю за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда и за выполнением коллективных договоров см. ст. ст. 12 и 248 КЗоТ РСФСР.

§ 4. Профсоюзы осуществляют общественный контроль и принимают меры, обеспечивающие улучшение работы столовых, магазинов, коммунально-бытовых предприятий и городского транспорта (вводная часть Устава профессиональных союзов СССР; см. также

пост. ВЦСПС от 23 января 1970 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1970 г.»; пост. ВЦСПС от 25 февраля 1972 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1972 г.»).

§ 5. С целью усилить влияние профсоюзов на работу предприятий торговли и общественного питания решениями областных (краевых), республиканских советов профсоюзов создаются комиссии общественного контроля за работой торга, треста столовых, орса, продснаба. Комиссии образуются по каждому торгу, тресту столовых, орсу и продснабу (в отдельности) из представителей фабзавместкомов ведущих предприятий и строек, учреждений и учебных заведений преимущественно тех из них, работники и учащиеся которых обслуживаются столовыми и магазинами этого торга, треста столовых, орса, продснаба и интересующихся этой работой.

В тех случаях, когда орс (продснаб) обслуживает рабочих и служащих только одного предприятия, комиссия общественного контроля не создается. Работу такого орса (продснаба) контролирует соответствующая комиссия фабзавместкома (п. 1 Положения ВЦСПС 11 июля 1958 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1973, стр. 427).

Контроль профсоюзов распространяется и на оптовые базы главных управлений Министерства торговли СССР, управлений торговли исполкомов и других организаций государственной торговли (директивное письмо ВЦСПС и Министерства торговли СССР от 19 декабря 1958 г.— «Жилищно-бытовые вопросы. Официальные материалы, консультации», Профиздат, 1971, стр. 157).

§ 6. Фабзавместком осуществляет общественный контроль за работой предприятий государственной и кооперативной торговли и общественного питания, обслуживающих рабочих и служащих предприятия, учреждения (ст. 27 Положения о правах фабзавместкома).

Наценки на обеды и продукты питания, а также часы работы столовых, буфетов, магазинов и палаток, расположенных на территории предприятия, устанавливаются с участием фабзавместкома (там же).

§ 7. Для обеспечения повседневного контроля за работой предприятий торговли и общественного питания и широкого привлечения к участию в этом деле трудящихся профсоюзами создаются: а) комиссии общественного контроля при фабзавместкоме (в крупных цехах по решению фабзавместкома могут создаваться цеховые комиссии, которые работают под руководством цеховых комитетов и общезаводской (фабричной) комиссии); б) группы общественного контроля за работой магазинов, столовых, ресторанов, домовых кухонь, кафе, закусочных, баз торговых организаций, плодоовощных магазинов, закрепленных за предприятиями (Положение, утв. ВЦСПС 31 июля 1964 г.,—«Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 413).

Закрепление предприятий торговли и общественного питания осуществляется советами профсоюзов с участием управлений (отделов) торговли исполкомов Советов депутатов трудящихся, органов потребительской кооперации и республиканских, краевых, областных комитетов отраслевых профсоюзов.

§ 8. Для обеспечения повседневного контроля за работой предприятий бытового обслуживания и широкого привлечения к участию

в этом деле рабочих, служащих и членов их семей, а также пенсионеров все предприятия бытового обслуживания распределяются советами профсоюзов за фабзавместкомами, которые организуют выборы общественных контролеров и руководят их деятельностью. Общественные контролеры за работой предприятий бытового обслуживания (бытовых комбинатов, павильонов, ателье, ремонтных мастерских, бань, прачечных, фотографий, парикмахерских и т. п.) по решению фабзавместкома избираются на цеховых (общих, участковых) собраниях или собраниях профгрупп. Фабзавместкомы руководят работой общественных контролеров через свои жилищно-бытовые комиссии (Положение, утв. ВЦСПС 3 июля 1959 г.,— «Справочник профсоюзного работника», 1973, стр. 438).

На улучшение жилищно-бытового обслуживания рабочих и служащих направлена также работа жилищно-бытовой комиссии фабзавместкома (Положение, утв. ВЦСПС 30 декабря 1963 г., с изменениями от 19 августа 1969 г.— «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 411).

§ 9. Профсоюзы осуществляют общественный контроль за работой предприятий транспорта, и прежде всего городского транспорта, принимают меры к полному, своевременному, бесперебойному обеспечению населения перевозками. Особое внимание уделяется перевозкам рабочих и служащих, связанным с работой (см., например, пост. ВЦСПС от 9 октября 1970 г.—«Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1970 г.»; пост. ВЦСПС от 3 декабря 1971 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1971 г.»; пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 14 марта 1972 г. — СП РСФСР 1972 г. № 11, ст. 49).

Комиссии общественного контроля за работой транспорта, организуемые при республиканских советах профсоюзов, действуют на основании положений, утвержденных профсоюзными органами и транспортными организациями. Положениями определены права общественных контролеров.

На предприятиях автомобильного транспорта и городского электротранспорта РСФСР при месткомах профсоюза организуются комиссии общественного контроля за безопасностью движения, которые действуют в соответствии с Положением, утв. пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС 14 марта 1972 г. (СП РСФСР 1972 г. № 11, ст. 49). См. также пп. 3 и 4 пост. ВЦСПС от 11 августа 1972 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1972 г.».

§ 10. Работу по контролю за предприятиями торговли, общественного питания, транспорта, коммунально-бытового обслуживания профсоюзы ведут в тесном контакте с органами народного контроля и Советами депутатов трудящихся (пп. 4 и 7 Положения об органах народного контроля в СССР, утв. пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 19 декабря 1968 г. (СП СССР 1969 г. № 1, ст. 2); ст. 4 Закона РСФСР «О районном Совете депутатов трудящихся РСФСР» и ст. 4 Закона РСФСР «О городском, районном в городе Совете депутатов трудящихся РСФСР», утв. Верховным Советом РСФСР 29 июля 1971 г., — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1971 г. № 31, ст. ст. 653, 654).

§ 11. В связи с тем, что последняя часть ст. 231 КЗоТ РСФСР не адресована конкретному профсоюзному органу, предусмотренное в ней право принадлежит всем профсоюзным органам. В отношении

органов первичной профорганизации данный вопрос решен также Положением о правах фабзавместкома (п. 7): фабзавместком в случае необходимости вправе ставить перед соответствующими организациями вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору, проявляют бюрократизм, допускают волокиту, нарушают трудовое законодательство.

Профсоюзным органам (не ниже районного) предоставлено право требовать расторжения трудового договора с руководящим работником или смещения его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (ст. 20 Основ; ст. 37 КЗоТ РСФСР).

§ 12. Круг работников, в отношении которых профсоюзы вправе поставить вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности в соответствии со ст. 231 КЗоТ РСФСР и п. 7 Положения о правах фабзавместкома, в нормативном порядке не определен. Поскольку законодательство не ограничивает это право профсоюзных органов каким-либо перечнем должностных лиц, профсоюзные органы вправе вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности любого руководящего работника из числа администрации (ср. разъяснение Госкомтруда и ВЦСПС от 23 июня 1971 г., которым определен круг должностных лиц, в отношении которых профсоюзные органы (не ниже районного) вправе предъявлять требование об увольнении или смещении с занимаемой должности; см. комментарий к ст. 20 Основ и ст. 37 КЗоТ, § 3).

§ 13. На организацию, к которой профсоюзный орган обратился с вопросом о привлечении руководящего работника к дисциплинарной ответственности, ст. 231 КЗоТ возлагает юридическую обязанность в месячный срок сообщить этому профсоюзному органу о принятых мерах.

Право выбора меры воздействия принадлежит соответствующему руководителю, наделенному законодательством дисциплинарными полномочиями (см. комментарий к ст. 56 Основ и ст. 135 КЗоТ, § 13).

Статья 232 КЗоТ РСФСР. Отчисление денежных средств предприятиями и организациями профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу

Предприятия и организации обязаны отчислять денежные средства профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу.

§ 1. Статья 232 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 98 Основ.

§ 2. Предприятия промышленности, транспорта, связи, сельского хозяйства, строительства, коммунального хозяйства и заготовительных организаций, а также государственные предприятия оптовой и розничной торговли и предприятия общественного питания (независимо от их ведомственной подчиненности) отчисляют денежные средства профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурную работу в размере 0,15% от фонда заработной платы рабочих

и служащих (пост. Совета Министров СССР от 13 января 1959 г. и 27 августа 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 2, ст. 13; № 17, ст. 131).

Получаемые от государственных органов денежные средства направляются фабзавместкомами на дальнейшее развитие культурно-массовой и физкультурно-спортивной работы; организацию лекций, докладов, выставок, экскурсий, походов; развитие художественной самодеятельности; внешкольную работу с детьми; подготовку и переподготовку кадров культурных и физкультурных учреждений; приобретение книг и наглядных пособий; создание баз проката культурного и спортивного инвентаря, университетов культуры, любительских киностудий и фотоклубов, детских технических станций, комнат школьника; организацию культурного отдыха рабочих и служащих; оказание шефской помощи сельским культурным учреждениям (п. 1 пост. ВЦСПС от 6 февраля 1959 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 420).

О направлении денежных средств, отчисляемых хозяйственными органами государственных предприятий оптовой и розничной торговли и предприятий общественного питания профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурную работу, см. пост. ВЦСПС от 3 октября 1959 г. («Финансовая работа профсоюзов. Сборник руководящих материалов», Профиздат, 1967, стр. 73).

Инструкция о порядке производства отчислений денежных средств профсоюзным организациям на культурно-массовую и физкультурную работу утверждена Министерством финансов СССР 28 февраля 1959 г. (т а м ж е, стр. 74). См. также письмо Министерства финансов СССР и ВЦСПС от 17 июня 1960 г. (т а м ж е, стр. 73).

§ 3. Фабзавместкомам разрешено средства, поступающие из фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства, в соответствии со сметой, утвержденной совместно с администрацией, использовать на культурно-физкультурные мероприятия, производственно-техническую и экономическую пропаганду, на работу среди детей, приобретение спортивного, культурного инвентаря и оборудования (пост. ВЦСПС от 30 мая 1969 г. — «Справочник профсоюзного работника», 1974, стр. 421).

Статья 233 КЗоТ РСФСР. Предоставление фабричным, заводским, местным комитетам профессиональных союзов помещений, транспортных средств и средств связи

Предприятие, учреждение, организация обязаны предоставить фабричному, заводскому, местному комитету профессионального союза бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний рабочих и служащих.

Администрация предоставляет фабричному, заводскому, местному комитету бесплатно транспортные средства и средства связи.

§ 1. Об обязанности предприятия, учреждения, организации предоставлять фабзавместкому бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого комитета и для проведения собраний рабочих и служащих и обязанности администрации предоставлять фабзав-

месткому бесплатные транспортные средства и средства связи см. также п. 28 Положения о правах фабзавместкома и п. 11 Положения о предприятии.

§ 2. О порядке обеспечения профсоюзных органов автотранспортом на период работы пионерских лагерей см. пост. ВЦСПС от 17 июня 1960 г. («Финансовая работа профсоюзов. Сборник руководящих материалов», Профиздат, 1967, стр. 86).

Статья 234 КЗоТ РСФСР. Предоставление фабричным, заводским, местным комитетам профессиональных союзов зданий, помещений, сооружений, садов и парков для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы

Здания, помещения, сооружения, сады и парки, предназначенные для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди рабочих и служащих предприятия, учреждения, организации и членов их семей, а также пионерские лагеря находятся на балансе предприятия, учреждения, организации и передаются в бесплатное пользование фабричному, заводскому местному комитету профессионального союза. Арендованные предприятием, учреждением, организацией здания, помещения и сооружения, предназначенные для указанных целей, также передаются в бесплатное пользование комитету профессионального союза.

Хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование зданий, помещений и сооружений, указанных в настоящей статье, и пионерских лагерей производятся за счет предприятия, учреждения, организации.

§ 1. О передаче профсоюзам зданий, помещений, сооружений, садов и парков и их хозяйственном содержании см. также чч. 2 и 3 п. 28 Положения о правах фабзавместкома. О порядке их применения см. письмо Министерства финансов СССР и ВЦСПС от 31 декабря 1958 г. («Финансовая работа профсоюзов. Сборник руководящих материалов», 1967, стр. 29).

§ 2. Перечень оборудования и хозяйственного инвентаря, приобретаемых для помещений, предоставляемых предприятиями фабзавместкомам профсоюзов, а также для ведения культурно-просветительной, оздоровительной, физкультурной и спортивной работы среди рабочих и служащих и членов их семей, и оборудования и инвентаря для пионерских лагерей определяется руководителем предприятия совместно с комитетом профсоюза в пределах средств, предусмотренных по смете на эти цели (п. 28 Положения о правах фабзавместкома).

§ 3. Предприятие передает безвозмездно, с баланса на баланс, комитету профсоюза и другим общественным организациям культурно-бытовой и спортивный инвентарь, приобретенный предприятием за счет фонда предприятия, фонда ширпотреба, фонда социально-культурных мероприятий и жилищного строительства и сумм премий по социалистическому соревнованию (п. 28 Положения о правах фабзавместкома; п. 17 Положения о предприятии).

§ 4. Помещения для устройства дворцов труда предоставляются, как правило, профсоюзам в обособленных зданиях. Находящиеся в предоставленном владении строения со всеми без изъятия входящими в состав указанных строений помещениями и с наличным оборудованием и инвентарем поступают в полное хозяйственное распоряжение профсоюзов.

Указанные помещения предоставляются профсоюзам на неограниченный срок, и никакой платы за пользование ими не взимается (ст. ст. 3 и 4 пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 23 февраля 1925 г. — СУ РСФСР 1925 г. № 17, ст. 110).

§ 5. Земельные и водные участки, предназначенные для культурно-просветительных учреждений профессиональных союзов, а также для целей физической культуры, передаются профсоюзным организациям и их соответствующим учреждениям в бесплатное и бессрочное (поскольку срок заранее не устанавливается) пользование (ст. ст. 8 и 9 Основ земельного законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. ст. 10 и 11 Земельного кодекса РСФСР).

Статья 99 Основ. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников

Рабочие и служащие, избранные в состав фабричного, заводского, местного, цехового комитета профессионального союза и не освобожденные от своей производственной работы, не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, а председатели этих комитетов и профсоюзные организаторы — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение не освобожденных от производственной работы председателей и членов фабричных, заводских, местных комитетов профессиональных союзов по инициативе администрации может иметь место, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с согласия вышестоящего профсоюзного органа. Увольнение профсоюзных организаторов по инициативе администрации допускается лишь со согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Статья 235 КЗоТ РСФСР. Дополнительные гарантии для выборных профсоюзных работников

(Статья воспроизводит ст. 99 Основ.)

§ 1. Дополнительные гарантии, предусмотренные ст. 99 Основ и ст. 235 КЗоТ РСФСР, закреплены также в п. 30 Положения о правах фабзавместкома.

§ 2. Предусматривая, что перевод члена фабзавместкома на другую работу администрацией допускается лишь с согласия комитета профсоюза, ст. 99 Основ, ст. 235 КЗоТ РСФСР и п. 30 Положения о правах фабзавместкома имеют в виду прежде всего временные переводы на другую работу (например, в связи с производственной необходимостью и простоем), поскольку в этих случаях перевод производится независимо от согласия работника. Перевод на другую

постоянную работу во всех случаях не разрешается без согласия самого работника (ст. 13 Основ; ст. 25 КЗоТ РСФСР). Согласия фабзавместкома закон в этом случае не требует.

§ 3. В соответствии с ч. 1 ст. 99 Основ и ст. 235 КЗоТ РСФСР администрация не может наложить на члена фабзавместкома дисциплинарное взыскание без согласия профсоюзного комитета. При этом согласованию подлежит не только вопрос о допустимости наложения на члена фабзавместкома дисциплинарного взыскания как такового, но и о выборе конкретной меры дисциплинарного воздействия («Труд» 14 февраля 1963 г.).

Члены фабзавместкома, допустившие производственное упущение или прогул, лишаются премий, предусмотренных системой оплаты труда, на общих основаниях, т. е. без предварительного согласия фабзавместкома («Труд» 17 июля 1968 г.).

§ 4. Дополнительная гарантия, предусмотренная в ч. 1 ст. 235 КЗоТ, распространяется на всех рабочих и служащих независимо от занимаемой должности, в том числе и на работников, на которых распространяется действие уставов о дисциплине и поименованных в приложении к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров (см. комментарий к ст. 220 КЗоТ РСФСР, § 1).

§ 5. Частью 2 ст. 99 Основ и ст. 235 КЗоТ РСФСР при увольнении не освобожденных от производственной работы председателей и членов фабзавместкомов по инициативе администрации предусмотрена дополнительная (по сравнению с общим порядком) гарантия в виде необходимости получения согласия на увольнение вышестоящего профсоюзного органа (второй санкции) («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1974 г. № 3, стр. 8). Следовательно, вначале должен быть соблюден общий порядок увольнения рабочих и служащих: ходатайство администрации об увольнении работника должно быть рассмотрено на заседании фабзавместкома. Лишь после того, как фабзавместком дал свое согласие на расторжение трудового договора, администрация вправе обратиться в вышестоящий орган за второй санкцией.

§ 6. Общий порядок увольнения рабочих и служащих лишь с обязательного предварительного согласия фабзавместкома (ст. 18 Основ и ст. 35 КЗоТ РСФСР) не распространяется на некоторые категории работников, в частности на лиц, должности которых предусмотрены в приложении к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров (см. комментарий к ст. 35 КЗоТ, § 15).

Однако в тех случаях, когда указанные работники избираются председателями или членами фабзавместкома без освобождения от производственной работы, их увольнение по инициативе администрации согласно ст. 99 Основ, ст. 235 КЗоТ РСФСР и п. 30 Положения о правах фабзавместкома может иметь место только с согласия фабзавместкома и вышестоящего профсоюзного органа («Труд» 24 ноября 1971 г.).

При отсутствии согласия хотя бы одного из этих органов увольнение считается незаконным, а работник подлежит восстановлению на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор (ст. 91 Основ; ст. 213 КЗоТ РСФСР) («Труд» 24 ноября 1971 г.).

§ 7. Увольнение членов цеховых комитетов по инициативе администрации допускается на общих основаниях — лишь с предварительного согласия фабзавместкома.

Членов цеховых комитетов нельзя переводить на другую работу и на них не может быть наложено дисциплинарное взыскание без согласия фабзавместкома.

§ 8. Администрации предприятия предоставлено право вместо применения дисциплинарного взыскания передать материал о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда (ст. 56 Основ; ст. 138 КЗоТ РСФСР).

Поскольку передача администрацией вопроса о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение товарищеского суда осуществляется взамен наложения дисциплинарного взыскания (ст. 138 КЗоТ РСФСР), материал в отношении членов фабзавместкома или цехкома может быть передан в товарищеский суд лишь с согласия фабзавместкома.

§ 9. Профгрупорг не может быть уволен или переведен с одной работы на другую без согласия цехового или фабричного, заводского, местного комитета профсоюза (п. 8 Положения о профсоюзном групповом организаторе (профгрупорге), утв. пост. ВЦСПС от 28 октября 1960 г., с частичными изменениями и дополнениями от 12 июля 1974 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1974 г.»).

§ 10. Рабочим и служащим, освобожденным от работы на предприятии вследствие избрания их в члены фабзавместкома, предоставляется после прекращения их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии — другая равноценная работа (должность) на том же или, с согласия работника, на другом предприятии (ст. 46 Основ; ст. 110 КЗоТ РСФСР; п. 29 Положения о правах фабзавместкома).

ГЛАВА XIII ОСНОВ. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

ГЛАВА XVI КЗОТ РСФСР. ГОСУДАРСТВЕННОЕ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ[1]

Статья 100 Основ. Распространение социального страхования на всех рабочих и служащих. Средства социального страхования

Все рабочие и служащие подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

Государственное социальное страхование рабочих и служащих осуществляется за счет государства. Взносы на социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями без каких-либо вычетов из заработной платы рабочих и служащих. Неуплата предприятием, учреждением, организацией страховых взносов не лишает рабочих и служащих права на обеспечение по государственному социальному страхованию.

Статья 236 КЗоТ РСФСР. Распространение социального страхования на всех рабочих и служащих

Все рабочие и служащие подлежат обязательному государственному социальному страхованию.

§ 1. Статья 236 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 1 ст. 100 Основ.

Круг трудящихся, подлежащих государственному социальному страхованию

§ 2. Социальное страхование распространяется как на постоянных, так и на сезонных и временных рабочих и служащих.

---

[1] Нормативные акты по социальному страхованию систематизированы в следующих специальных сборниках, изданных в 1971—1972 гг.: «Социальное страхование в СССР», Профиздат, 1971 и «Социальное обеспечение и страхование в СССР», «Юридическая литература», 1972. В дальнейших ссылках эти сборники указываются без упоминания издательства.

§ 3. На лиц, избранных на выборные должности, социальное страхование распространяется, если они получают по выборной должности заработную плату (ср. пост. Союзного Совета социального страхования от 27 августа 1932 г. — «ИНКТ» 1932 г. № 30).

§ 4. Социальное страхование распространяется на работников военизированной охраны министерств и ведомств (п. 1 пост. Совета Министров СССР от 22 августа 1947 г. — СП СССР 1947 г. № 6, ст. 117), за исключением некоторых категорий этих работников.

§ 5. Работники учреждений и предприятий СССР за границей страхуются и обеспечиваются в особом порядке (пост. ЦИК и СНК СССР от 23 мая 1930 г. — СЗ СССР 1930 г. № 33, ст. 354 и другие нормативные акты).

§ 6. В действующем трудовом законодательстве нет какого-либо единого, общего указания относительно социального страхования нештатных работников [1]. Но во многих актах, касающихся нештатных работников отдельных категорий, имеются прямые указания о том, что нештатные работники данной категории подлежат социальному страхованию.

В виде примеров можно указать, что социальному страхованию подлежат (на основании соответствующих постановлений или согласно установившейся практике): нештатные преподаватели на постоянной работе с почасовой оплатой труда; нештатные сотрудники газет и журналов; нештатные работники изобразительных искусств (художники, скульпторы и др.), выполняющие личным трудом на дому заказы предприятий и учреждений; нештатные эксперты по некоторым отраслям экспертизы; нештатные агенты Госстраха; нештатные уборщицы сельсоветов, школ и иных учреждений и предприятий и др.

§ 7. Социальному страхованию подлежат учащиеся некоторых категорий.

1) Учащиеся школ и курсов по повышению квалификации, переквалификации и подготовке кадров, работавшие в качестве рабочих или служащих непосредственно перед направлением их в школы и на курсы, подлежат социальному страхованию по общеустановленным правилам с некоторыми изменениями (пост. Совета Министров СССР от 3 февраля 1951 г., изложенное в решении Мосгорисполкома от 23 февраля 1951 г., — «Бюллетень исполнительного комитета Московского городского Совета депутатов трудящихся» 1951 г. № 5).

2) Учащиеся средних специальных учебных заведений, которые в период производственной (технологической и преддипломной) практики зачислены на рабочие места или другие оплачиваемые должности, подлежат социальному страхованию наравне со всеми рабочими и служащими (п. 33 Положения, утв. Министерством высшего и среднего специального образования СССР 13 ноября 1968 г.,— «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1969 г. № 4).

---

[1] Рабочие и служащие предприятия или учреждения подлежат социальному страхованию независимо от того, являются они штатными или нештатными, за некоторыми исключениями (подробнее об этом см. в комментарии к ст. 237 КЗоТ, § 9).

3) Студенты высших учебных заведений со времени зачисления их на оплачиваемые рабочие места и должности в период производственной практики подлежат социальному страхованию (п. 21 Положения, утв. Министерством высшего и среднего специального образования СССР 30 мая 1968 г., — «Бюллетень Министерства высшего и среднего специального образования СССР» 1968 г. № 8).

Об обеспечении учащихся см. также § 10 и комментарий к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 82.

§ 8. Специальными постановлениями социальное страхование распространено на некоторые отдельные категории трудящихся.

Сюда относятся, например:

а) члены артелей старателей (п. 23 Типового устава артели старателей, утв. Советом Министров СССР 10 марта 1975 г., — СП СССР 1975 г. № 9, ст. 47);

б) адвокаты (пост. Союзного Совета социального страхования от 27 августа 1932 г. с изменением от 14 ноября 1936 г. — «ИНКТ» 1932 г. № 28—29; «Бюллетень ВЦСПС» 1936 г. № 22).

§ 9. Не подлежат социальному страхованию:

а) граждане, выполняющие кратковременные, случайные и мелкие работы для учреждений и предприятий без заключения письменного трудового договора: 1) машинистки, выполняющие работы у себя на дому на своих машинках; 2) часовые мастера, занятые заводом и ремонтом часов на предприятиях и в учреждениях (п. 2 пост. Союзного Совета социального страхования от 21 июля 1930 г. — «ИНКТ» 1930 г. № 25);

б) граждане, выполняющие кратковременные, случайные и мелкие работы для отдельных лиц, — согласно особому перечню этих работ (п. 1 того же пост.).

§ 10. Имеется ряд категорий трудящихся, за которых не должны уплачиваться взносы на государственное социальное страхование, но которые согласно специальным постановлениям имеют право на обеспечение по социальному страхованию наравне с рабочими и служащими — по всем или некоторым видам такого обеспечения.

Так, председателям колхозов, колхозным специалистам, главным (старшим) бухгалтерам и механизаторам колхозов (трактористам, комбайнерам и др.), а также членам их семей назначаются (при определенных условиях) пенсии по нормам и в порядке, предусмотренном для рабочих, служащих и членов их семей. Указанным лицам выплачиваются пособия по временной нетрудоспособности и предоставляются другие виды обеспечения по социальному страхованию по нормам, предусмотренным для рабочих и служащих (пост. Совета Министров СССР от 20 июля 1964 г. — СП СССР 1964 г. № 13, ст. 89; 1972 г. № 17, ст. 87; 1973 г. № 8, ст. 34, п. 5; 1975 г. № 8, ст. 43, п. 2; инструкция Госкомтруда и ВЦСПС от 31 июля 1964 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1964 г. № 10; 1970 г. № 11).

Учащиеся высших и средних специальных учебных заведений, школ профдвижения и партийных школ социальному страхованию (по месту обучения) не подлежат. Но те из них, которые работали в качестве рабочих или служащих непосредственно перед поступлением в учебное заведение, пользуются в области социального страхования правами рабочих и служащих, кроме права на пособие по

временной нетрудоспособности и права на пособие по беременности и родам (п. 6 Правил Союзного Совета социального страхования от 1 января 1932 г. — «ИНКТ» 1932 г. № 5—6).

Аспиранты вузов и научно-исследовательских институтов социальному страхованию не подлежат (если они не получают где-либо заработной платы). Но те из них, которые работали в качестве рабочих или служащих непосредственно перед поступлением в аспирантуру или в учебное заведение, пользуются в области социального страхования правами рабочих и служащих, кроме права на пособие по временной нетрудоспособности и права на пособие по беременности и родам (пост. Союзного Совета социального страхования от 7 января 1933 г.).

Органы, осуществляющие государственное социальное страхование [1]

§ 11. В СССР государственное социальное страхование осуществляется профсоюзами.

В Основах законодательства о труде (ст. 96) и в КЗоТ РСФСР (ст. 226) указано, что профсоюзы «управляют государственным социальным страхованием, а также находящимися в их ведении санаториями, профилакториями и домами отдыха...».

В Уставе профессиональных союзов СССР (в его вводной части) говорится, что профсоюзы управляют делом государственного социального страхования, назначают и выдают рабочим и служащим пособия по социальному страхованию, добиваются лучшей организации медицинской помощи трудящимся, контролируют деятельность органов социального обеспечения, участвуют в назначении пенсий рабочим, служащим и членам их семей, управляют делом санаторно-курортного обслуживания трудящихся.

О разграничении функций по пенсионному обеспечению между органами социального обеспечения и профсоюзами см. комментарий к ст. ст. 241—243 КЗоТ, § 11, 120 и 124.

§ 12. Профсоюзными органами, ведущими работу по государственному социальному страхованию, являются:

а) ВЦСПС, ЦК профсоюзов, советы профсоюзов, республиканские, областные (и соответствующие им) комитеты профсоюзов (§ 29, 36, 39 и 43 Устава профессиональных союзов СССР);

б) фабзавместкомы (§ 50 Устава профессиональных союзов СССР; п. 21 Положения о правах фабзавместкома);

в) комиссии по социальному страхованию при фабзавместкомах и цеховые комиссии по социальному страхованию при цехкомах (По-

---

[1] Поскольку в Основах законодательства о труде и КЗоТ союзных республик нет специальных статей об органах социального страхования, а имеется общее указание на то, что государственным социальным страхованием управляют профсоюзы (ст. 96 Основ), в настоящем комментарии даются лишь краткие общие сведения об органах, осуществляющих государственное социальное страхование.

ложение, утв. ВЦСПС 5 января 1962 г., — «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1962 г.»).

§ 13. Наряду с коллегиальными органами, указанными в предыдущем параграфе, работу по социальному страхованию ведут также:

а) страховые делегаты (Положение, утв. ВЦСПС 5 января 1962 г., — «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1962 г.»);

б) доверенные врачи профсоюзов (Положение, утв. ВЦСПС 9 февраля 1973 г., — «Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1973 г.»).

§ 14. С работой по обеспечению пособиями по временной нетрудоспособности связана деятельность врачебно-консультационных комиссий (ВКК), образуемых в больницах и поликлиниках (разд. V Положения, утв. Министерством здравоохранения СССР 23 августа 1957 г., — сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 115).

С работой по обеспечению пенсиями (и отчасти пособиями по временной нетрудоспособности) связана деятельность врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК), находящихся в ведении органов социального обеспечения и организуемых на базе лечебно-профилактических учреждений. Общесоюзное Положение об этих комиссиях утверждено Советом Министров СССР 5 ноября 1948 г. (СП СССР 1949 г. № 1, ст. 1 с последующими изменениями). После принятия Закона о государственных пенсиях Советы Министров союзных республик также издали Положения о ВТЭК. В РСФСР действует Положение, утв. Советом Министров СССР и ВЦСПС 11 марта 1963 г. (СП РСФСР 1963 г. № 6, ст. 34; 1969 г. № 16, ст. 80).

Статья 237 КЗоТ РСФСР. Средства социального страхования

Государственное социальное страхование рабочих и служащих осуществляется за счет государства.

Взносы на социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями без каких-либо вычетов из заработной платы рабочих и служащих. Неуплата предприятием, учреждением, организацией страховых взносов не лишает рабочих и служащих права на обеспечение по государственному социальному страхованию.

§ 1. Статья 237 КЗоТ РСФСР воспроизводит ч. 2 ст. 100 Основ.

§ 2. В КЗоТ УССР, Литовской и Латвийской ССР статьи, аналогичные ст. 237 КЗоТ РСФСР, содержат дополнительное указание на то, что средства государственного социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

В КЗоТ РСФСР и некоторых других союзных республик такое указание имеется в статьях о видах обеспечения по социальному страхованию (см., например, ст. 238 КЗоТ РСФСР).

§ 3. В ст. 237 КЗоТ отражен один из основных принципов государственного социального страхования рабочих и служащих в СССР: осуществление социального страхования за счет государства без каких-либо удержаний из заработной платы рабочих и служащих.

Бюджет государственного социального страхования

§ 4. Бюджет государственного социального страхования составляется ВЦСПС, включается в Государственный бюджет СССР и исполняется органами профессиональных союзов (ст. 8 Закона СССР «О бюджетных правах Союза ССР и союзных республик»).

Важные указания о порядке составления бюджета социального страхования содержатся в постановлении Совета Министров СССР от 9 апреля 1968 г. (СП СССР 1968 г. № 7, ст. 38).

Подробно порядок планирования, расходования и учета средств социального страхования предусмотрен в инструкции ВЦСПС от 1 декабря 1971 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1971 г.») (с дополнениями от 27 сентября 1974 г.).

Страховые взносы (тарифы, начисление, уплата)

§ 5. Порядок взимания страховых взносов, а также расходования средств государственного социального страхования регулируется изданной на основе действующего законодательства инструкцией ВЦСПС от 29 февраля 1960 г. Эта инструкция с последующими изменениями напечатана в сборнике «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 220.

В последующем тексте комментария к ст. 237 КЗоТ эта инструкция сокращенно называется «инстр.».

§ 6. Страховые взносы уплачиваются по тарифам, установленным для каждого профсоюза в процентах к сумме заработной платы рабочих и служащих (п. 10 инстр.).

§ 7. Действующие тарифы страховых взносов установлены постановлением Совета Министров СССР от 2 января 1968 г. «Об объединении решений Правительства СССР о тарифах взносов на государственное социальное страхование по профессиональным союзам» (СП СССР 1968 г. № 2, ст. 7).

§ 8. Каждое предприятие или учреждение уплачивает страховые взносы по тарифу того профсоюза, в обслуживании которого состоят рабочие и служащие этого предприятия или учреждения (п. 11 инстр.).

Сельские и поселковые Советы депутатов трудящихся уплачивают взносы на социальное страхование всех рабочих и служащих, которым они выплачивают заработную плату, по страховому тарифу профсоюза работников государственных учреждений (п. 12 инстр.).

§ 9. Страховые взносы начисляются на заработную плату всех рабочих и служащих, в том числе штатных, нештатных (за некоторыми исключениями), сезонных, временных, работающих по совместительству или выполняющих разовые, случайные и кратковременные работы, а также на заработную плату трудящихся других категорий (не принадлежащих к рабочим и служащим), на которых специальными решениями распространено социальное страхование (п. 14 инстр.).

Страховые взносы начисляются на всю сумму заработной платы без учета каких-либо удержаний и независимо от источников выплаты (п. 15 инстр.).

§ 10. В общую сумму заработной платы, на которую начисляются страховые взносы, включаются:

а) основная заработная плата (помесячная, сдельная, аккордная, поденная, почасовая, по счетам и т. п.);

б) все виды денежных премий, предусмотренных установленными системами оплаты труда в данном предприятии или учреждении, независимо от периодичности их выплаты и источников финансирования (основные виды указанных премий перечислены в п. 4 инстр. ВЦСПС от 1 декабря 1971 г.— «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1971 г.»);

в) заработная плата и установленные доплаты за работу в сверхурочное время, выходные и праздничные дни;

г) заработная плата за работу по совместительству и за работу, не входящую в обязанности работника;

д) надбавки и доплаты к заработной плате;

е) другие виды заработной платы, указанные в п. 15 инстр. ВЦСПС от 29 февраля 1960 г.

§ 11. Страховые взносы не начисляются на следующие выплаты рабочим и служащим:

а) выходное пособие при увольнении, а также другие виды денежных пособий, выдаваемых в качестве единовременной материальной помощи;

б) суточные при командировках, подъемные и суточные при перемещениях, твердые надбавки взамен суточных при командировках или в связи с разъездным характером работы;

в) стоимость бесплатно предоставляемых некоторым работникам квартир, коммунальных услуг, топлива, спецпитания и спецодежды, проездных билетов, а также денежные выплаты взамен этих видов натурального довольствия;

г) премии и поощрительное вознаграждение единовременного характера, а также премии натурой;

д) другие суммы, указанные в п. 16 инстр. ВЦСПС от 29 февраля 1960 г. и в перечне, одобренном ВЦСПС 22 ноября 1974 г.

§ 12. Порядок уплаты страховых взносов регулируется:

а) постановлением ЦИК и СНК СССР от 23 августа 1931 г. «О порядке уплаты взносов на социальное страхование» (СЗ СССР 1931 г. № 54, ст. 349) с изменениями, вытекающими из последующего законодательства, и в частности из постановлений, согласно которым функции социального страхования переданы профсоюзам;

б) указанной выше (§ 5) инструкцией ВЦСПС от 29 февраля 1960 г.

§ 13. Все предприятия и учреждения обязаны регистрироваться в качестве страхователей, т. е. в качестве плательщиков страховых взносов, в соответствующих профсоюзных органах.

Порядок регистрации страхователей установлен в пп. 5—9 инстр. ВЦСПС от 29 февраля 1960 г.

§ 14. Учреждения и организации, состоящие на государственном и местном бюджетах, должны уплачивать страховые взносы один раз в месяц — в срок, установленный для выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

Учреждения и организации, фонд заработной платы которых составляет до 3000 руб. в месяц, уплачивают страховые взносы один

раз в квартал — в срок, установленный для выплаты заработной платы за вторую половину последнего месяца данного квартала.

Предприятия и остальные учреждения и организации должны уплачивать страховые взносы 2 раза в месяц в сроки, установленные для выплаты заработной платы как за первую, так и за вторую половину месяца (в соответствующих суммах) (ст. 1 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 августа 1931 г.; п. 17 инстр. в ред. 24 июля 1970 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1970 г.»).

§ 15. Уплату начисленных страховых взносов за вычетом расходов, произведенных за счет страховых взносов (§ 17), предприятия и учреждения производят только путем безналичных расчетов.

Платежные поручения о перечислении страховых взносов на текущий субсчет профсоюза по социальному страхованию страхователи представляют в учреждение Госбанка одновременно с истребованием денег на заработную плату за соответствующий период.

Страхователи, уплачивающие страховые взносы 2 раза в месяц, при истребовании сумм на заработную плату за вторую половину месяца представляют в учреждение Госбанка платежное поручение о перечислении страховых взносов по уточненному расчету за весь истекший месяц.

Без предъявления платежного поручения на перечисление страховых взносов и без отметки страхователя на обороте чека об отсутствии задолженности по взносам на социальное страхование банк не выдает денег на заработную плату (ст. 1 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 августа 1931 г.; п. 18 инстр.).

§ 16. Задолженность по страховым взносам, не погашенная в назначенный срок, взыскивается вместе с начисленной пеней в бесспорном порядке, установленном для взыскания не внесенных в срок налогов (ст. 9 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 августа 1931 г.; п. 25 инстр.).

При взыскании задолженности по страховым взносам сроки давности не применяются (п. 29 инстр.).

Комитеты и советы профсоюзов при взыскании задолженности по страховым взносам пользуются всеми правами, предоставленными финансовым органам по взысканию не внесенных в срок налогов. При применении мер бесспорного взыскания профсоюзные органы руководствуются инструктивными указаниями Министерства финансов СССР по вопросам взыскания не внесенных в срок налогов (ст. 9 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 августа 1931 г.; п. 26 инстр.).

Расходы, производимые предприятиями и учреждениями за счет страховых взносов, и связанные с этим расчеты и отчетность

§ 17. На предприятиях и в учреждениях все расходы по социальному страхованию (выплата рабочим и служащим пособий и пенсий и другие расходы) согласно решениям фабзавместкомов оплачиваются предприятием или учреждением из его кассы или через его текущий (расчетный) счет в банке.

Оплата всех расходов производится в счет страховых взносов (ст. 20 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 июня 1931 г.— СЗ СССР 1931 г. № 41, ст. 283; п. 39 инстр. в ред. 27 сентября 1974 г.).

§ 18. Предприятия и учреждения не вправе приостанавливать выплату пособий и пенсий по социальному страхованию даже и тогда, когда сумма начисленных страховых взносов не покрывает фактических расходов по выплате пособий и пенсий. В этих случаях превышение расходов над суммой причитающихся страховых взносов покрывается в установленном порядке (пп. 42 и 44 инстр. в ред. 27 сентября 1974 г.).

Другие расходы по социальному страхованию, кроме пособий и пенсий, могут производиться предприятиями и учреждениями в счет страховых взносов только с разрешения того профсоюзного органа, где данное предприятие или учреждение состоит на учете в качестве страхователя. Разрешение на расходы дается в форме утвержденной сметы, фабзавместкома по социальному страхованию, а при отсутствии сметы — отдельного письменного распоряжения за подписью председателя и главного бухгалтера профсоюзного органа, в котором предприятие или учреждение состоит на учете в качестве страхователя (п. 43 инстр.).

§ 19. Предприятия и учреждения ежеквартально составляют в трех экземплярах расчетные ведомости (отчеты) по средствам социального страхования (по установленной форме) с указанием в них сумм начисленных и уплаченных страховых взносов и других поступлений, а также сумм, израсходованных на пособия, пенсии и другие мероприятия по социальному страхованию (п. 51 инстр.).

Предприятия и учреждения представляют один экземпляр расчетной ведомости ежеквартально не позднее 8-го числа следующего за кварталом месяца в обком профсоюза по месту регистрации.

Сельские и поселковые Советы депутатов трудящихся представляют один экземпляр расчетной ведомости обкому профсоюза работников государственных учреждений не позднее 5-го числа следующего за кварталом месяца.

Второй экземпляр расчетной ведомости передается фабзавместкому, а третий остается в бухгалтерии страхователя (п. 52 инстр.).

§ 20. Профсоюзные органы не принимают к зачету в счет страховых взносов расходы предприятий и учреждений по социальному страхованию, произведенные: а) без разрешения профсоюзного органа; б) с нарушением действующих правил о порядке назначения, исчисления и выплаты пособий по социальному страхованию, о порядке выплаты пенсий и порядке оплаты других расходов за счет средств социального страхования; в) без предъявления соответствующих документов или по неправильно оформленным документам; г) на цели, не предусмотренные сметой фабзавместкома или сверх ассигнований по смете (за исключением расходов на пособия и пенсии) (п. 71 инстр.).

В случае представления расчетной ведомости с опозданием против установленного срока более чем на 1 месяц (считая день сдачи расчетной ведомости в учреждение связи) профсоюзные органы не принимают к зачету в счет страховых взносов среднемесячную сумму расходов, включенных в эту расчетную ведомость.

Не принимаются также к зачету в счет страховых взносов расходы предприятий и учреждений по выплате пособий и пенсий и

другие расходы по социальному страхованию, если эти расходы включены в расчетную ведомость не за тот квартал, в котором соответствующие документы были переданы фабзавместкомом администрации предприятия или учреждения для оплаты. Расходы на выплату пенсий работающим пенсионерам принимаются к зачету в расчетной ведомости того квартала, в котором пенсии фактически были выплачены (п. 72 инстр.).

Контроль за уплатой страховых взносов и расходованием средств социального страхования; рассмотрение жалоб страхователей

§ 21. Контроль за поступлением страховых взносов и других платежей в бюджет социального страхования и за правильным расходованием средств социального страхования осуществляют фабзавместкомы, областные, краевые, республиканские комитеты профсоюзов, совпрофы и ревизионные комиссии профсоюзных органов (п. 55 инстр.).

Фабзавместкомы осуществляют контроль при помощи комиссий по социальному страхованию, страховых делегатов и других активистов (п. 56 инстр.).

§ 22. Администрация предприятий и учреждений обязана беспрепятственно предъявлять должностным или уполномоченным лицам профсоюзных органов, производящим проверку, требуемые документы и необходимые сведения и выделять для участия в проверке своего представителя (п. 58 инстр.).

§ 23. Все споры между страхователями и профсоюзными органами по вопросам начисления страховых взносов и пени, взыскания задолженности и непринятия к зачету в счет страховых взносов расходов по социальному страхованию, произведенных предприятием или учреждением, разрешаются вышестоящим профсоюзным органом и не подлежат рассмотрению в судебных органах или в арбитраже (п. 73 инстр.).

Статья 101 Основ. Виды обеспечения по социальному страхованию

Рабочие и служащие, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются в порядке государственного социального страхования:

1) пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;

2) пособиями по случаю рождения ребенка; пособиями на погребение;

3) пенсиями по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, а также пенсиями за выслугу лет, установленными для некоторых категорий работников.

Средства государственного социального страхования используются также на санаторно-курортное лечение рабочих и служащих, обслуживание их профилакториями и домами отдыха, на лечебное (диетическое) питание, на содержание пионерских лагерей и на другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Статья 238 КЗоТ РСФСР. Виды обеспечения по социальному страхованию

Рабочие и служащие, а в соответствующих случаях и члены их семей обеспечиваются в порядке государственного социального страхования:

1) пособиями по временной нетрудоспособности, а женщины, кроме того, пособиями по беременности и родам;

2) пособиями по случаю рождения ребенка; пособиями на погребение;

3) пенсиями по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца, а также пенсиями за выслугу лет, установленными для некоторых категорий работников.

Средства государственного социального страхования используются также на санаторно-курортное лечение рабочих и служащих, обслуживание их профилакториями и домами отдыха, на лечебное (диетическое) питание, на содержание пионерских лагерей и на другие мероприятия по государственному социальному страхованию.

Средства социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

§ 1. Статья 238 КЗоТ РСФСР воспроизводит полностью ст. 101 Основ с добавлением последней части о том, что средства социального страхования могут расходоваться только по своему прямому назначению.

Такое же дополнение в статье о видах обеспечения по социальному страхованию имеется в КЗоТ БССР, Киргизской, Армянской и Эстонской ССР. В некоторых союзных республиках это же дополнение имеется в статье о средствах социального страхования (см. комментарий к ст. 237 КЗоТ, § 2).

§ 2. Статья 101 Основ и ст. 238 КЗоТ определяют виды обеспечения по государственному социальному страхованию.

Что касается порядка обеспечения (условия, размеры и т. д.), то по различным видам обеспечения необходимо иметь в виду следующее.

По пособиям порядок обеспечения предусматривается в ст. 102 Основ, ст. ст. 239—240 КЗоТ, в других законах и иных нормативных актах и излагается ниже в комментарии к ст. ст. 239—240 КЗоТ.

По пенсиям порядок обеспечения предусматривается в ст. 103 Основ, ст. ст. 241—243 КЗоТ, в других законах и иных нормативных актах и излагается ниже в комментарии к ст. ст. 241—243 КЗоТ.

По другим видам обеспечения, предоставляемым не в виде пособий и пенсий, Основы и КЗоТ не содержат каких-либо правил о порядке их предоставления. Основные правила по этим видам обеспечения содержатся в следующих актах:

а) о санаторно-курортном лечении и обслуживании домами отдыха — в инстр. ВЦСПС от 5 октября 1962 г. «О порядке планирования, распределения и выдачи путевок в санатории, пансионаты, дома отдыха и на курортно-амбулаторное лечение» с изменениями от 1 августа 1969 г. (инструкция с указанными изменениями опубликована в «Сборнике постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1969 г.»), а также в пост. ВЦСПС от 7 мая 1971 г. «О мерах по усилению контроля за распределением и выдачей путевок на санаторно-курорт-

ное лечение» («Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1971 г».) и пост. ВЦСПС от 25 февраля 1972 г. «Об улучшении организации семейного отдыха трудящихся в здравницах профсоюзов» («Сборник постановлений ВЦСПС. Январь-март 1972 г.») и 28 марта 1975 г.;

б) об обслуживании профилакториями — в Типовом положении о санаториях-профилакториях профессиональных союзов, составляющем приложение № 2 к пост. ВЦСПС от 28 мая 1971 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1971 г.»), с изменениями от 12 октября 1973 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1973 г.»);

в) о лечебном (диетическом) питании — в приложении № 6 к пост. ВЦСПС от 15 декабря 1965 г., определяющем «порядок направления рабочих и служащих на лечебное питание» («Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь-декабрь 1965 г.»), и в инстр. ВЦСПС, Министерства торговли СССР и Министерства здравоохранения СССР «Об организации диетического (лечебного) питания», утв. ВЦСПС 9 августа 1968 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1968 г.»);

г) о пионерских лагерях — в постановлениях ВЦСПС об организации летнего отдыха детей (см. постановления ВЦСПС, напечатанные в сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 186—193; пост. ВЦСПС от 12 мая 1974 г.; пост. ВЦСПС и Бюро ЦК ВЛКСМ от 14 февраля 1975 г.).

О базах отдыха трудящихся см. пост. ВЦСПС от 24 июня 1971 г. (с изменением от 28 марта 1975 г.) и приложенное к нему Положение о базе отдыха предприятия, учреждения, организации («Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1971 г.»).

Статья 102 Основ. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются при болезни, увечье, временном переводе на другую работу в связи с заболеванием, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании — в размере до полного заработка. При болезни или увечье пособия выплачиваются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка (в ред. 10 августа 1973 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 33, ст. 440).

Статья 239 КЗоТ РСФСР. Пособия по временной нетрудоспособности [1]

Пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются при болезни, увечье, временном переводе на другую работу в связи

[1] Многие правила о пособиях по социальному страхованию относятся не к какому-либо одному виду пособия (например, по временной нетрудоспособности), а ко всем или нескольким видам пособий. Поэтому комментарий по вопросам о пособиях дается общий по обеим статьям КЗоТ, касающимся пособий (ст. 239—240).

с заболеванием, при уходе за больным членом семьи, карантине, санаторно-курортном лечении и протезировании — в размере до полного заработка.

При болезни или увечье пособия выплачиваются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Статья 240 КЗоТ РСФСР. Пособия по беременности и родам

Пособия по беременности и родам выплачиваются в течение всего отпуска по беременности и родам в размере полного заработка (в ред. 20 сентября 1973 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1973 г. № 39, ст. 825).

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

§ 1. Статьи 239 и 240 КЗоТ РСФСР воспроизводят соответственно чч. 1 и 2 ст. 102 Основ.

§ 2. В КЗоТ Азербайджанской, Молдавской, Таджикской и Армянской ССР помимо статей о пособиях по временной нетрудоспособности и о пособиях по беременности и родам имеются еще две статьи о пособиях: одна о пособиях по случаю рождения ребенка и другая о пособиях на погребение (ст. ст. 257 и 258 КЗоТ Азербайджанской ССР, ст. ст. 249 и 250 КЗоТ Молдавской ССР, ст. ст. 246 и 247 КЗоТ Таджикской ССР, ст. ст. 265 и 266 КЗоТ Армянской ССР). В КЗоТ Азербайджанской ССР имеется также статья (259) о том, что порядок выплаты и размеры пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по случаю рождения ребенка и на погребение определяются законодательством Союза ССР.

§ 3. Статьи 101 и 102 Основ законодательства о труде и ст. ст. 238—240 КЗоТ предусматривают следующие виды пособий по государственному социальному страхованию: а) пособия по временной нетрудоспособности; б) пособия по беременности и родам; в) пособия по случаю рождения ребенка; г) пособия на погребение.

Эти пособия выплачиваются рабочим, служащим и другим трудящимся, на которых распространяется государственное социальное страхование (см. комментарий к ст. 236 КЗоТ).

§ 4. Основным сводным нормативным актом о пособиях по государственному социальному страхованию является Положение о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию, утв. ВЦСПС 5 февраля 1955 г. («Бюллетень ВЦСПС» 1955 г. № 4). Это положение издано в соответствии с пост. Совета Министров СССР от 22 января 1955 г. «Об упорядочении выплаты пособий по временной нетрудоспособности и выдачи больничных листков» (см. пост. ВЦСПС от 28 января 1955 г.— «Бюллетень ВЦСПС» 1955 г. № 3).

Полный текст Положения с изменениями и дополнениями на 17 августа 1973 г. напечатан в «Справочнике профсоюзного работника», Профиздат, 1974, стр. 230.

В дальнейшем тексте комментария Положение о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию сокращенно называется «Положение». Ссылки даются на пункты этого Положения без указания тех законов, указов или правительственных актов, на которых основан тот или иной пункт Положения, и без оговорок «в редакции от такого-то числа».

ПОСОБИЯ ПО ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

1. Право на пособие

§ 5. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается при: а) болезни, связанной с потерей трудоспособности; б) санаторно-курортном лечении; в) болезни члена семьи — в случае необходимости ухода за заболевшим; г) карантине; д) временном переводе на другую работу в связи с заболеванием туберкулезом или профессиональным заболеванием; е) протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия (п. 3 Положения).

§ 6. Пособие выплачивается, если временная нетрудоспособность наступила в период работы, включая и время испытания.

Пособие выплачивается также, если нетрудоспособность наступила в день увольнения.

При наступлении нетрудоспособности после увольнения пособие не выплачивается (за изъятием, указанным в конце настоящего параграфа).

Если нетрудоспособность наступила в период спора о правильности увольнения, то в случае восстановления на работе пособие выплачивается за время нетрудоспособности со дня восстановления.

При наступлении нетрудоспособности в пути во время направления на место работы пособие выплачивается, если за это время работник имел право на заработную плату, или суточные, или оплату стоимости расходов по переезду (п. 5 Положения). См. также § 80.

Приведенные выше выражения «период работы» и «день увольнения» истолковываются на практике следующим образом. «Периодом работы» считается все время, в течение которого рабочий или служащий состоит на работе,— начиная с первого дня, когда он фактически начал работать, и до дня увольнения включительно. «Днем увольнения» считается последний день, в который работник должен был работать и за который он, следовательно, должен был получить заработную плату. Например, если увольняемый работник должен был в последний раз явиться на работу 15 мая, но в этот день он заболел, то он имеет право на пособие.

В отдельных случаях, с разрешения ВЦСПС, по ходатайству совпрофа может быть выплачено пособие рабочим и служащим, которые в течение месячного срока после увольнения с работы по уважительным причинам признаны временно нетрудоспособными вследствие заболевания туберкулезом (сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 42).

§ 7. Пособие выплачивается независимо от продолжительности работы до наступления нетрудоспособности.

В изъятие из этого правила рабочие и служащие, уволенные за нарушение трудовой дисциплины или за совершение преступления, имеют право на обеспечение пособиями во всех случаях временной нетрудоспособности, кроме трудового увечья или профессионального заболевания, после того как они проработают не менее 6 месяцев на новом месте работы. На пособия по временной нетрудоспособности, наступившей вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, рабочие и служащие имеют право во всех случаях независимо от продолжительности работы на новом месте (п. 6 Положения).

О понятиях трудового увечья и профессионального заболевания см. § 53—56.

О праве на пособие сезонных рабочих и служащих см. § 78.

§ 8. Если временная нетрудоспособность наступила в период отпуска, то вопрос о выплате пособия разрешается следующим образом.

1) Рабочим и служащим, заболевшим во время пребывания в очередном или дополнительном отпуске, пособие выплачивается за все дни болезни во время отпуска, удостоверенные больничным листком. Очередной или дополнительный отпуск подлежит продлению (или перенесению на другой срок) на число дней нетрудоспособности во время отпуска, удостоверенных больничным листком (п. 7 Положения; ср. ч. 2 ст. 74 КЗоТ).

2) При наступлении нетрудоспособности в период отпуска без сохранения заработной платы пособие не выплачивается. Если нетрудоспособность продолжается и после окончания отпуска, то пособие выплачивается начиная с того дня, когда рабочий или служащий должен был приступить к работе (п. 7 Положения).

В тех случаях, когда нетрудоспособность наступила еще до того дня, когда должен был начаться отпуск, предоставленный без сохранения заработка, пособие выплачивается на общих основаниях также и за время, совпавшее с предполагавшимся отпуском.

3) Поскольку в п. 7 Положения говорится о «заболевших» во время отпуска, следует признать, что в случае ухода за заболевшим членом семьи или карантина, имевших место во время отпуска, пособие не выплачивается.

§ 9. При санаторно-курортном лечении пособие выплачивается, если очередного и дополнительных отпусков у рабочего или служащего недостаточно для лечения и проезда в санаторий и обратно и если путевка в санаторий выдана фабзавместкомом (или вышестоящим профсоюзным органом) за счет средств социального страхования бесплатно или с оплатой 30% стоимости путевки (п. 10 Положения).

Рабочим и служащим, больным активной формой туберкулеза, при недостаточности очередного и дополнительных отпусков для лечения в туберкулезном санатории и проезда в санаторий и обратно пособие выплачивается независимо от того, кем выдана путевка (направление) (п. 10 Положения).

Об аналогичной льготе для работающих инвалидов Отечественной войны, отнесенных к I или II группе инвалидности, и некоторых других инвалидов I и II групп см. § 79 (последний абзац).

Пособие по правилам, установленным для санаторно-курортного лечения, выплачивается также при амбулаторном курортном лечении по путевкам или курсовкам, выданным фабзавместкомами (или вышестоящими профсоюзными органами) за счет средств социального страхования бесплатно или с оплатой 30% стоимости путевки или курсовки (п. 10 Положения).

Напротив, при направлении рабочих и служащих в пансионаты по путевкам, выданным профсоюзными органами за счет средств социального страхования без курсовки на лечение, больничные листки не выдаются, а следовательно, и пособие не выплачивается (п. 6 пост. ВЦСПС от 29 марта 1962 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Апрель-июнь 1962 г.»).

§ 10. При отпуске для ухода за заболевшим членом семьи пособие выплачивается, если отсутствие ухода грозит опасностью для жизни или здоровья заболевшего и если невозможно поместить больного в больницу, а в семье нет другого члена семьи, могущего ухаживать за больным (домашняя работница не считается членом семьи). При заболевании ребенка в возрасте до 2 лет матери выплачивается пособие независимо от того, имеется ли другой член семьи, могущий ухаживать за больным ребенком (п. 12 Положения).

«Членом семьи, могущим ухаживать за больным», следует считать любого взрослого члена семьи (независимо от степени родства), проживающего совместно с больным и имеющего возможность фактически осуществлять уход за ним.

§ 11. При карантине пособие выплачивается, если рабочий или служащий отстранен от работы органами санитарно-эпидемиологической службы вследствие заразного заболевания среди окружающих его лиц (п. 13 Положения).

§ 12. Временный перевод на другую работу с выплатой пособия производится в тех случаях, когда рабочий или служащий вследствие заболевания туберкулезом или профессионального заболевания является временно нетрудоспособным по своей обычной работе, но может без ущерба для работы и без нарушения нормального хода лечения выполнять другую работу.

Перевод осуществляется администрацией предприятия или учреждения по согласованию с фабзавместкомом. Если другая работа не была предоставлена администрацией в срок, указанный в больничном листке, то за пропущенные вследствие этого дни пособие выплачивается на общих основаниях (п. 15 Положения; ср. ст. 156 КЗоТ).

Об особом порядке исчисления пособия при временном переводе на другую работу см. § 37.

§ 13. За время проведения периодических медицинских осмотров рабочих и служащих в установленных законом случаях, включая и время обследования в стационаре, пособие по временной нетрудоспособности не выплачивается (п. 16 Положения). О сохранении в этих случаях среднего заработка по месту работы см. ст. 113 КЗоТ.

§ 14. За время испытания в условиях стационара при призыве на военную службу пособие по временной нетрудоспособности рабочим и служащим не выплачивается (п. 16 Положения). О сохранении в этих случаях среднего заработка по месту работы, а также

о выплате пособия по социальному страхованию при помещении военнообязанных и призывников на стационарное лечение см. комментарий к ст. 111 КЗоТ.

2. Продолжительность выплаты пособия

§ 15. При временной нетрудоспособности вследствие болезни пособие выплачивается начиная с 1-го дня утраты трудоспособности и до ее восстановления или до установления ВТЭК инвалидности, хотя бы за это время рабочий или служащий был уволен. При временной нетрудоспособности, наступившей вследствие бытовой травмы, пособие выплачивается начиная с 6-го дня нетрудоспособности (ч. 1 п. 8 Положения).

В действующем законодательстве не установлено никакого общего предельного срока, по истечении которого выплата пособия по болезни должна была бы обязательно прекращаться. Для выплаты пособия не имеет значения и то, что по истечении 4 месяцев (а в некоторых случаях более длительного срока) неявки на работу вследствие болезни администрация предприятия или учреждения вправе уволить работника (об условиях и порядке такого увольнения см. комментарий к п. 5 ст. 33 КЗоТ). Даже и в случае такого увольния выплата пособия продолжается по прежнему месту работы до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

Длительно болеющие направляются не позднее 4 месяцев (а при заболевании туберкулезом — не позднее 10 месяцев) на освидетельствование во ВТЭК. Но если по заключению ВТЭК нет оснований считать больного инвалидом и он продолжает быть временно нетрудоспособным, то больничный листок подлежит продлению и дальнейшей оплате (подробнее об этом см. § 41).

О продолжительности выплаты пособия по болезни сезонным, временным работникам и работающим инвалидам см. § 77—79.

§ 16. В тех случаях, когда рабочий или служащий имеет право на пособие при санаторно-курортном или амбулаторном курортном лечении (§ 9), пособие выплачивается за весь срок этого лечения (срок путевки или курсовки) с прибавлением времени на проезд в санаторий или на курорт, но за вычетом очередного и установленных дополнительных отпусков рабочего или служащего. Больничный листок выдается за вычетом очередного и дополнительных отпусков и в том случае, если эти отпуска использованы до отъезда на лечение. В этом случае администрация предприятия или учреждения может предоставить на недостающее время отпуск без сохранения заработка (п. 10 Положения).

§ 17. Пособие по уходу за заболевшим членом семьи выплачивается не более чем 3 дня. Продление срока выплаты пособия по уходу сверх 3 дней производится лишь в особо исключительных случаях в зависимости от тяжести заболевания члена семьи и бытовой обстановки (п. 12 Положения). Продление трехдневного срока, на который выдается больничный листок, производится в этих случаях лечащим врачом совместно с главным врачом и только на ограниченный срок (п. 21 инстр., указанной ниже, в § 38).

Пособие по уходу за больным ребенком, не достигшим 14 лет, выдается за период, в течение которого ребенок нуждается в уходе, но не более чем на 7 календарных дней; при этом одиноким матерям,

вдовам и разведенным женщинам пособие по уходу за больным ребенком, не достигшим 7 лет, может выдаваться на срок до 10 календарных дней (п. 12 Положения).

Матери, освобожденной от работы для пребывания вместе с больным ребенком в стационаре, пособие выплачивается за все время освобождения (п. 12 Положения).

§ 18. При временном переводе на другую работу в связи с профессиональным заболеванием или заболеванием туберкулезом пособие по больничному листку выплачивается за все время перевода, но не более чем за 2 месяца (п. 15 Положения; ср. ст. 156 КЗоТ).

§ 19. При протезировании с помещением в стационар протезно-ортопедического предприятия пособие выплачивается за все время нахождения в стационаре, но не более чем за 30 дней (п. 8 Положения) в каждом случае помещения в стационар.

3. Размеры пособия

§ 20. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания рабочим и служащим государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, в том числе и не состоящим членами профсоюза, выплачивается в размере 100% заработка независимо от непрерывного стажа (п. 17 Положения).

§ 21. Пособие по временной нетрудоспособности в других случаях, кроме трудового увечья и профессионального заболевания, рабочим и служащим государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, состоящим членами профсоюза, выплачивается в следующих размерах;

а) при непрерывном стаже работы:

до 3 лет — 50% заработка

от 3 до 5 лет — 60% заработка

от 5 до 8 лет — 80% заработка

свыше 8 лет — 100% заработка;

б) рабочим и служащим, не достигшим 18 лет, — 60% заработка;

в) работающим инвалидам Отечественной войны — 100% заработка независимо от продолжительности непрерывного стажа;

г) рабочим и служащим, имеющим на иждивении трех или более детей, не достигших 16 лет (учащимся — 18 лет), — 100% заработка независимо от продолжительности непрерывного стажа. Это правило не распространяется на тех, у кого непрерывный стаж, необходимый для получения пособия в размере полного заработка, не сохранился в связи с увольнением с предыдущей работы по основаниям, предусмотренным ниже в § 99.

Рабочим и служащим, не состоящим членами профсоюза, пособие выплачивается в половинном размере против норм, приведенных в настоящем параграфе [1].

Продолжительность непрерывного трудового стажа при определении размера пособия исчисляется в соответствии с правилами, изложенными ниже в § 93—106.

---

[1] Членом профсоюза может быть каждый рабочий и служащий (п. 1 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 22. Пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое рабочим и служащим государственных, кооперативных и общественных предприятий и учреждений, в том числе и не состоящим членами профсоюза, во всех случаях не может быть ниже 30 руб. в месяц в городах и рабочих поселках и 27 руб. в месяц в сельских местностях.

Поденное пособие не может быть выше среднедневного фактического заработка (п. 19 Положения).

4. Исчисление пособия

§ 23. Пособие по временной нетрудоспособности в установленных размерах (100%, 80% и т. д.) исчисляется из фактического заработка рабочего или служащего. Однако для исчисления пособия во всех случаях, кроме трудового увечья или профессионального заболевания, фактический заработок учитывается в сумме не свыше двойного должностного оклада или не свыше двойной тарифной ставки.

В сумму фактического заработка включаются все виды заработной платы, на которые должны начисляться взносы на социальное страхование (см. комментарий к ст. 237 КЗоТ, § 10), кроме выплат, указанных в п. 25 Положения (п. 24 Положения). Эти выплаты перечислены в следующем параграфе комментария.

§ 24. В сумму заработка при исчислении пособия не включаются:

а) заработная плата за работу в сверхурочное время, включая и доплату за эту работу;

б) оплата за работу по совместительству как на другом предприятии или в учреждении, так и по месту основной работы, за изъятиями, указанными ниже; доплата за совмещение профессий и за руководство бригадой не считается платой за работу по совместительству и включается в заработок при исчислении пособия;

в) доплата за работу, не входящую в обязанности работника по его должности;

г) заработная плата за дни простоя, за время очередных и дополнительных отпусков, за время учебного сбора или выполнения других государственных или общественных обязанностей;

д) пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам;

е) доплаты из средств предприятий и учреждений к пособиям по временной нетрудоспособности работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям;

ж) премии по результатам социалистического соревнования, премии, выплачиваемые за периоды более 3 месяцев или носящие единовременный характер (за исключением премий по внутризаводскому социалистическому соревнованию и других премий и вознаграждений, выплачиваемых из фонда материального поощрения); премии из фонда предприятия для улучшения культурно-бытовых условий работников и совершенствования производства; премии за изобретения и рационализаторские предложения; премии в натуре и другие премии единовременного характера;

з) суточные при командировках, подъемные и суточные при перемещениях; надбавки взамен суточных при командировках и надбавки в связи с разъездным характером работы;

и) всякого рода выплаты единовременного характера, в том числе ежегодное вознаграждение за выслугу лет и единовременные пособия (п. 25 Положения).

Если работник по основной работе не получает полного должностного оклада (ставки) и в связи с этим работает по совместительству, то пособие исчисляется из общего заработка по обоим местам работы, но не свыше чем из суммы полного оклада (ставки) по основной должности (п. 37 Положения).

§ 25. Все выплаты, учитываемые при исчислении пособия, включаются в заработок по времени, за которое они начислены (а не по времени их фактического получения). При этом в каждом месяце квартала учитывается треть квартальной премии.

Вознаграждение, выплаченное из фонда материального поощрения за общие результаты работы предприятия по итогам за год, учитывается в размере $^1/_{12}$ в каждом месяце года, следующего за тем, по итогам которого выплачено вознаграждение.

Если рабочий или служащий фактически проработал не все дни (по его графику) в течение периода, за который выплачена премия, то в заработке каждого месяца премия учитывается пропорционально отработанному времени (п. 26 Положения).

§ 26. Для исчисления пособия берется заработок по последней должности перед наступлением нетрудоспособности.

Если в течение времени, за которое берется заработок для исчисления пособия, рабочий или служащий был переведен на другую должность или у него изменился размер оклада (ставки) или форма оплаты труда (вследствие перевода с повременной оплаты на сдельную и т. д.), то для исчисления пособия берется его заработок по последней должности или соответственно за все время со дня изменения формы оплаты труда.

Если работник по уважительным причинам не имел заработка, из которого по действующим правилам должно исчисляться пособие, то пособие исчисляется исходя из тарифной ставки (оклада) (п. 27 Положения). Тарифная ставка (оклад) в этих случаях берется с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 49).

§ 27. При помесячной оплате труда для исчисления пособия берется месячный оклад (должностной или персональный) с учетом постоянных доплат и надбавок, получаемых ко дню наступления нетрудоспособности (но с соблюдением максимума, указанного в § 23) (п. 28 Положения).

Среднедневной заработок определяется путем деления суммы помесячной оплаты на число всех рабочих дней (по графику) месяца нетрудоспособности (п. 29 Положения).

§ 28. При сдельной оплате труда пособие исчисляется из среднего заработка за 2 последних полных календарных месяца, предшествовавших 1-му числу месяца, в котором наступила нетрудоспособность. Если в указанных двух месяцах рабочий или служащий не имел заработка (например, был временно нетрудоспособен или был в очередном отпуске), то пособие исчисляется исходя из заработка за фактически проработанные дни в месяце нетрудоспособности. Если на данном предприятии или в учреждении и в данной должности рабочий или служащий состоял на работе менее 2 месяцев перед

месяцем, в котором наступила нетрудоспособность, то берется его заработок за все время работы до дня наступления нетрудоспособности (п. 30 Положения).

Среднедневной заработок определяется путем деления размера указанного выше заработка на число всех рабочих дней (по графику) за тот же срок, за который взят заработок. В это число рабочих дней не включаются дни временной нетрудоспособности и отпуска по беременности и родам, очередного и дополнительных отпусков, а также дни освобождения от работы в других случаях, предусмотренных действующим законодательством. Если среднедневной заработок превышает двойную дневную тарифную ставку сдельщика (§ 23), то пособие, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, исчисляется из двойной ставки (п. 31 Положения).

§ 29. При помесячной и сдельной оплате труда исходя из среднедневного заработка (или в соответствующих случаях — из двойной ставки) и в зависимости от назначенного размера пособия (100%, 80% и т. д.) исчисляется поденное пособие.

Общая сумма пособия определяется путем умножения поденного пособия на число рабочих дней, пропущенных вследствие нетрудоспособности (пп. 29 и 31 Положения).

§ 30. Рабочим и служащим, получающим помесячную заработную плату и наряду с этим надбавки, премии, процентное вознаграждение и другие суммы, которые изменяются по месяцам, пособие исчисляется по тем же правилам, как и получающим сдельную заработную плату (§ 28—29) (п. 32 Положения).

§ 31. Рабочим и служащим, не имеющим должностного оклада или тарифной ставки, пособие исчисляется в порядке пп. 30—31 или соответственно п. 32 Положения. При этом пособие во всех случаях, кроме трудового увечья и профессионального заболевания, исчисляется из среднедневного заработка, но не выше, чем из суммы двойного дневного должностного оклада или тарифной ставки работника соответствующей профессии и квалификации по указанию ЦК профсоюза.

Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания исчисляется из фактического заработка без ограничения его суммой двойного оклада или двойной ставки (п. 33 Положения).

§ 32. Изменения в заработной плате, происшедшие в период временной нетрудоспособности, при исчислении пособия не учитываются (кроме особо установленных случаев). Если произведена доплата к тому заработку, по которому исчислялось пособие, то и пособие соответственно увеличивается (п. 34 Положения).

§ 33. При исчислении поденного пособия работникам, не имеющим твердого графика выходов на работу (лекторы и др.), заработок, взятый для исчисления пособия в порядке пп. 30—33 Положения, делится на общее число календарных дней в периоде, за который взят заработок. При этом из числа дней, на которое делится заработок, исключаются только дни, оплаченные пособием по временной нетрудоспособности.

Общая сумма пособия определяется путем умножения дневного пособия на число всех календарных дней периода нетрудоспособности (п. 35 Положения).

§ 34. Рабочим и служащим с помесячным учетом рабочего времени, у которых по условиям труда рабочие дни нерегулярно перемежаются с днями отдыха (работники поездных бригад, трамвая и др.), пособие исчисляется на общих основаниях, но в пределах каждого месяца общее количество дней или часов, оплаченных пособием, вместе с количеством дней или часов, проработанных ко дню наступления нетрудоспособности, в общей сложности не должно превышать установленной месячной нормы рабочих дней или часов (п. 36 Положения).

§ 35. Если нетрудоспособность наступила в период замещения временно отсутствующего работника и если замещающему был присвоен в связи с этим более высокий должностной оклад или ставка (комментарий к ст. 26 КЗоТ), то пособие исчисляется из этого более высокого оклада или ставки, но не долее того срока, до которого должно было продолжаться замещение, а если этот срок не был установлен, то до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности (п. 10 Положения).

§ 36. Если нетрудоспособность наступила во время работы и продолжается во время приостановки предприятия, цеха, отдела, то пособие за время приостановки выплачивается в том же размере, в каком выплачивается за это время заработная плата рабочим и служащим той же профессии и квалификации, но не свыше того пособия, которое данный рабочий или служащий получал бы по общим правилам исчисления пособий.

Если нетрудоспособность наступила в период временной приостановки предприятия, цеха, отдела, то пособие за время приостановки не выплачивается.

Если нетрудоспособность (независимо от времени ее наступления) продолжается после пуска предприятия, цеха, отдела в ход или после его ликвидации, то пособие со дня пуска или ликвидации выплачивается из расчета того заработка, который рабочий или служащий получал до приостановки работы (п. 50 Положения).

§ 37. При временном переводе на другую работу вследствие профессионального заболевания или заболевания туберкулезом (§ 12) пособие исчисляется на общих основаниях, но выплачивается в таком размере, чтобы вместе с заработком на новой работе оно не превышало полного фактического заработка по прежней работе. Указанное пособие во всех случаях не должно превышать того пособия, которое полагалось бы рабочему или служащему, если бы он не был переведен на другую работу (п. 15 Положения; ср. ст. 156 КЗоТ).

5. Выдача больничных листков

§ 38. Порядок выдачи больничных листков рабочим и служащим регулируется инструкцией ВЦСПС и Наркомздрава СССР, утвержденной СНК СССР 14 августа 1937 г. (СЗ СССР 1937 г. № 54, ст. 229), с изменениями и дополнениями, внесенными ВЦСПС и Министерством здравоохранения СССР в соответствии с пост. Совета Министров СССР от 22 января 1955 г. и другими изменениями в законодательстве.

Полный текст инструкции с изменениями и дополнениями на 17 августа 1973 г. напечатан в «Справочнике профсоюзного работника», Профиздат, 1974, стр. 286.

В дальнейших параграфах комментария указанная инструкция сокращенно обозначается «инстр.» Ссылки даются на пункты этой инструкции без оговорок «в редакции от такого-то числа».

§ 39. Временная нетрудоспособность рабочего или служащего удостоверяется только больничным листком.

Выдача рабочим и служащим других удостоверений и справок о временной нетрудоспособности запрещается, кроме особо установленных случаев (п. 1 инстр.; п. 4 Положения).

§ 40. Больничные листки рабочим и служащим выдаются врачами лечебных и санитарных учреждений системы Министерства здравоохранения и Министерства путей сообщения.

Врачам лечебных учреждений других ведомств, врачам научных институтов и фельдшерам право выдачи больничных листков может предоставляться лишь в виде исключения, в особо установленном порядке.

Выдача больничных листков в платных поликлиниках и лечебницах запрещается (п. 2—3 инстр.).

§ 41. Отпуск по болезни или увечью предоставляется в течение всего времени до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности врачебно-трудовой экспертной комиссией (ВТЭК). При утрате трудоспособности в связи с бытовой травмой на первые 5 дней нетрудоспособности лечебным учреждением выдается справка, а начиная с 6 дня нетрудоспособности — больничный листок.

При заболеваниях вследствие опьянения или действий, связанных с опьянением, а также вследствие злоупотребления алкоголем (травмы, алкогольный психоз, белая горячка, хронический алкоголизм) больничные листки при амбулаторном и стационарном лечении не выдаются. В этих случаях лечебным учреждением выдается справка. (Ср. ниже, § 60.)

Длительно болеющие направляются на освидетельствование во ВТЭК не позднее 4 месяцев со дня наступления нетрудоспособности или не позднее 5 месяцев временной нетрудоспособности в общей сложности в течение последних 12 месяцев при повторных заболеваниях (при одном и том же заболевании). Рабочие и служащие, временно утратившие трудоспособность вследствие заболевания туберкулезом, направляются на освидетельствование во ВТЭК не позднее 10 месяцев со дня наступления нетрудоспособности или не позднее 10 месяцев в общей сложности в течение последних 12 месяцев при повторных заболеваниях туберкулезом.

Если по заключению ВТЭК нет оснований считать больного инвалидом и он продолжает быть временно нетрудоспособным, то больничный листок подлежит продлению (п. 6 инстр.).

§ 42. Врачи имеют право единолично выдавать больничные листки каждый раз не более чем на 3 дня, а в общей сложности по данному случаю заболевания или увечья не более чем на 6 дней (п. 7 инстр.).

Министерству здравоохранения СССР предоставлено право по согласованию с ВЦСПС разрешать врачам лечебно-профилактических учреждений выдавать в периоды повышенной заболеваемости населения гриппом больничные листки застрахованным, заболевшим гриппом, при первичном обращении единовременно на срок до 5 дней с продлением в необходимых случаях на 1 день. Продление больнич-

ных листков сверх 6 дней производится на общих основаниях (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 136).

Продление больничного листка сверх 6 дней после наступления нетрудоспособности и всякое последующее продление производятся лечащим врачом только с утверждения главного врача или врачебно-консультационной комиссией (ВКК), организованной в данном лечебном учреждении (п. 8 инстр.).

Более подробно порядок экспертизы временной нетрудоспособности, и в частности организация и функции ВКК, определяются Положением, утв. Министерством здравоохранения СССР 23 августа 1957 г. и согласованным с ВЦСПС (сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 113).

§ 43. В случае обращения нетрудоспособного рабочего или служащего в здравпункт (при острых заболеваниях или травмах на производстве) врач выдает больничный листок на 1—2 дня. Продление такого листка производится в общем порядке.

Если на здравпункте нет врача, а имеется только медицинская сестра или фельдшер, то они больничного листка не выдают, а, оказав первую помощь, направляют нетрудоспособного работника в поликлинику или амбулаторию для немедленного приема (п. 11 инстр.).

§ 44. Для специального лечения в другом городе больничный листок выдается ВКК (а если ее нет, то лечащим врачом совместно с главным врачом) с утверждения рай(гор)здравотдела (п. 16 инстр.).

§ 45. О пособиях и больничных листках по уходу за больным членом семьи см. выше § 17.

Не допускается выдача больничных листков: а) для ухода за хроническими больными; б) для ухода за больным, если ему предоставляется место в стационаре, но он сам (или его семья) отказывается от этого места; в) для ухода за здоровыми детьми, например в случае болезни матери или наложения карантина на ясли, на детский сад, на данного ребенка и т. д. (в этих случаях члену семьи из числа рабочих и служащих, ухаживающему за ребенком, выдается справка о болезни матери или о карантине) (п. 22 инстр.).

§ 46. Рабочим и служащим, у которых временная нетрудоспособность наступила вне места постоянного жительства и работы (например, во время командировки, в доме отдыха и т. д.), больничные листки выдаются в месте их временного пребывания, но лишь с утверждения главного врача лечебного учреждения (п. 29 инстр.), выдающего больничный листок.

§ 47. Больным, получившим первичный больничный листок в месте постоянного жительства или работы, продление этого листка в другом месте производится лишь при наличии заключения лечебного учреждения, выдавшего вначале больничный листок, о возможности выезда. Это заключение дается лечащим врачом (п. 30 инстр.).

§ 48. Если ко времени очередной выплаты заработной платы (к которому приурочивается выплата пособий по больничным листкам — § 51) нетрудоспособность еще продолжается, то рабочему или служащему выдается «продолжение» больничного листка с отметкой об этом на первичном больничном листке (п. 33 инстр.).

6. Назначение и выплата пособий

§ 49. Пособие по временной нетрудоспособности назначается и выплачивается только по больничным листкам («листкам нетрудо-

способности»). Другие документы не могут служить основанием для выплаты пособия.

При утере больничного листка выдается дубликат тем органом, который выдал листок, по предъявлении справки с места работы о том, что данный период времени пособием не оплачен (п. 65 Положения).

О порядке выдачи больничных листков см. § 38—48.

§ 50. Рабочий или служащий представляет больничный листок администрации предприятия или учреждения в день выхода на работу по окончании временной нетрудоспособности.

О случаях, когда ко времени очередной выплаты заработной платы нетрудоспособность еще продолжается, см. § 48.

Комиссия по социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством определяет право на пособие, его размер в процентах к заработку и число дней, подлежащих оплате.

Расчетная часть предприятия или учреждения производит исчисление конкретного размера причитающегося работнику пособия и выплачивает пособие за счет взносов на социальное страхование, причитающихся с предприятия или учреждения.

Подробнее о порядке назначения и выплаты пособий по социальному страхованию см. § 85—92.

§ 51. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Порядок выплаты пособий при отпуске для лечения в санаториях определяется особыми правилами (п. 61 Положения).

§ 52. Право на получение пособия по временной нетрудоспособности, недополученного ко дню смерти рабочего или служащего, имеют следующие члены его семьи:

а) дети, братья и сестры, если они не достигли 18 лет или вследствие своей нетрудоспособности состояли на иждивении умершего;

б) родители и супруг (независимо от их возраста и трудоспособности), если они проживали вместе с умершим или состояли на его иждивении (п. 62 Положения).

7. Особенности назначения пособий при трудовом увечье или профессиональном заболевании

§ 53. При назначении пособий по временной нетрудоспособности трудовым увечьем считается повреждение здоровья при несчастных случаях, связанных с работой, согласно особому перечню (п. 63 Положения и прил. 2 к нему; см. следующий параграф комментария).

§ 54. Несчастный случай признается связанным с работой, если он произошел:

а) при выполнении трудовых обязанностей (в том числе во время командировки), а также при совершении каких-либо действий в интересах предприятия или учреждения, хотя бы и без поручения администрации;

б) в пути на работу или с работы;

в) на территории предприятия или учреждения или в ином месте работы в течение рабочего времени, включая и установленные перерывы; в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства, одежды и т. п. перед началом или по окончании работы;

г) вблизи предприятия или учреждения или иного места работы в течение рабочего времени, включая и установленные перерывы, если нахождение там не противоречило правилам внутреннего трудового распорядка;

д) при выполнении государственных или общественных обязанностей, а также при выполнении специальных заданий советских, партийных, профессиональных или иных общественных организаций, хотя бы эти задания и не были связаны с основной работой;

е) при выполнении долга гражданина СССР по спасению человеческой жизни, по охране социалистической собственности, а также по охране социалистического правопорядка.

Утрата трудоспособности в связи с выполнением донорских функций приравнивается к утрате трудоспособности вследствие несчастного случая, связанного с работой (прил. 2 к п. 63 Положения).

§ 55. Пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья (травмы, отравления, обмораживания) назначается при наличии акта о несчастном случае, если последний произошел на территории предприятия или учреждения либо в ином месте выполнения работником его трудовых обязанностей.

Если несчастный случай, связанный с работой, произошел не на территории предприятия или учреждения или в ином месте выполнения работником его трудовых обязанностей, то пособие назначается после тщательного выяснения комиссией по социальному страхованию обстоятельств несчастного случая (п. 59 Положения).

§ 56. Профессиональными заболеваниями при назначении пособий по временной нетрудоспособности считаются заболевания, указанные в Списке профессиональных заболеваний, утвержденном Министерством здравоохранения СССР и ВЦСПС 25—26 февраля 1970 г. (п. 63 Положения и прил. 3 к нему, включающее также и инструкцию по применению Списка). Профессии в Списке указаны не исчерпывающим образом, а «только в качестве примера» (п. 3 инстр.).

§ 57. Если фабзавместком устанавливает, что трудовое увечье или профессиональное заболевание рабочего или служащего является результатом нарушения администрацией правил охраны труда и техники безопасности, то фабзавместком выносит обязательное для администрации постановление о возмещении предприятием или учреждением бюджету государственного социального страхования в бесспорном порядке расходов на выплату пособий по временной нетрудоспособности в связи с этим увечьем или заболеванием (п. 120 Положения).

8. Лишение пособия

§ 58. Рабочие и служащие, умышленно причиняющие вред своему здоровью с целью уклонения от работы и других обязанностей или притворяющиеся больными (симулянты), лишаются пособия по временной нетрудоспособности; ранее выплаченные суммы пособия взыскиваются профсоюзной организацией в судебном порядке (п. 52 Положения).

Лишение пособия производится по решению комиссии по социальному страхованию или другого органа, на который возложено назначение пособий (§ 85).

§ 59. Рабочие и служащие, нарушающие режим, установленный для них врачом, или не являющиеся без уважительных причин в назначенный срок на врачебный осмотр или на освидетельствование во ВТЭК, а также выехавшие в период временной нетрудоспособности в другую местность без согласия лечащего врача или без направления ВКК, лишаются пособия с того дня, когда было допущено нарушение, и на срок, устанавливаемый профсоюзной организацией, назначающей пособие (п. 53 Положения).

§ 60. При заболеваниях вследствие опьянения или действий, связанных с опьянением, а также вследствие злоупотребления алкоголем (травмы, алкогольный психоз, белая горячка, хронический алкоголизм) больничные листки при амбулаторном и стационарном лечении не выдаются и пособия по временной нетрудоспособности не выплачиваются (п. 54 Положения). Ср. выше § 41.

ПОСОБИЯ ПО БЕРЕМЕННОСТИ И РОДАМ

§ 61. Право на пособие по беременности и родам имеют женщины — работницы и служащие независимо от стажа работы (п. 65 Положения).

§ 62. Пособие по беременности и родам выплачивается за время отпуска по беременности и родам. Этот отпуск предоставляется на 56 календарных дней до родов и 56 календарных дней после родов. В случае ненормальных родов или рождения 2 и более детей отпуск после родов предоставляется продолжительностью 70 календарных дней (ст. 165 КЗоТ).

Подробнее об отпусках по беременности и родам см. комментарий к ст. 165 КЗоТ.

Женщинам-работницам и служащим, усыновившим в установленном порядке новорожденных детей непосредственно из родильного дома, предоставляется отпуск на срок со дня усыновления и до истечения 56 дней со дня рождения ребенка с выплатой за этот период пособия по социальному страхованию (п. 64 Положения). См. также ст. 168 КЗоТ и комментарий к ней.

§ 63. При выкидыше, наступившем по истечении 196 дней беременности, пособие по родам выплачивается на общем основании (п. 68 Положения; комментарий к ст. 165 КЗоТ).

§ 64. Пособие в связи с абортом выплачивается за время, на которое выдан больничный листок по аборту (см. п. 69 Положения). О порядке выдачи больничных листков по аборту см. комментарий к ст. 165 КЗоТ.

§ 65. Пособие по беременности и родам исчисляется из полного заработка, определяемого по тем же правилам, как и при выплате пособия по временной нетрудоспособности (§ 23—36), но без ограничения этого заработка суммой двойного должностного оклада или двойной тарифной ставки (п. 72 Положения).

§ 66. Пособие по беременности выплачивается вперед за весь дородовой отпуск, а после родов — за весь послеродовой отпуск.

Если отпуск по беременности, оплаченный вперед, фактически окажется меньше установленного срока (56 календарных дней), то связанная с этим переплата засчитывается в счет пособия за время послеродового отпуска. Если же отпуск по беременности фактически

окажется длиннее установленного срока, то производится соответствующая доплата (п. 73 Положения). Эта доплата производится при выплате пособия за послеродовой отпуск.

§ 67. При назначении, исчислении и выплате пособий по беременности и родам соответственно применяются правила, изложенные в отношении пособий по временной нетрудоспособности в пп. 5, 24—30, 31 (без пятого абзаца), 32—43, 45—51, 56—58 и 62 Положения. При этом, как уже указывалось выше (§ 65), не применяется ограничение фактического заработка, взятого для исчисления пособия по беременности и родам, суммой двойного должностного оклада или двойной тарифной ставки (п. 74 Положения).

ПОСОБИЯ ПО СЛУЧАЮ РОЖДЕНИЯ РЕБЕНКА

§ 68. Пособие по случаю рождения ребенка состоит из единовременного пособия на приобретение комплекта белья для новорожденного и пособия на кормление ребенка (п. 75 Положения).

§ 69. Пособие выплачивается одному из родителей (отцу или матери), если он ко дню рождения ребенка имеет непрерывный стаж не менее 3 месяцев (п. 76 Положения). Правила исчисления непрерывного стажа приведены в § 93—106.

§ 70. Пособие выплачивается, если среднемесячный заработок родителя, обратившегося за пособием, за 2 предыдущих календарных месяца перед месяцем рождения ребенка не превышает 60 руб. (п. 77 Положения).

§ 71. При определении права на пособие рабочий или служащий считается отцом ребенка, если он состоит в зарегистрированном браке с матерью ребенка (п. 80 Положения).

§ 72. Пособие назначается на основании следующих документов, представляемых в комиссию по социальному страхованию: а) свидетельство о рождении ребенка, выданное органом загса для получения пособия; б) справка о месте жительства ребенка (п. 87 Положения).

§ 73. Право на пособие по случаю рождения ребенка имеют также пенсионеры, получающие пенсию по социальному страхованию (п. «в» ст. 25 Положения, утв. ЦИК и СНК СССР 13 февраля 1930 г., — СЗ СССР 1930 г. № 11, ст. 131). Неработающим пенсионерам пособие выплачивается, если пенсия не превышает 60 руб. в месяц; пособие им выплачивается отделом социального обеспечения (п. 24 пост. СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г.—СП СССР 1939 г. № 1, ст. 1).

ПОСОБИЯ НА ПОГРЕБЕНИЕ

§ 74. Пособие на погребение выплачивается в случае смерти самого рабочего или служащего либо одного из следующих членов его семьи, находившихся на его иждивении: а) супруга; б) не достигших 18 лет или нетрудоспособных (независимо от возраста) детей, братьев и сестер; в) родителей; г) деда и бабушки (п. 91 Положения).

Не считаются находившимися на иждивении члены семьи, имевшие самостоятельные источники средств к существованию (заработную плату, пенсию и пр.) (п. 91 Положения).

§ 75. Для назначения пособия на погребение рабочего или служащего необходимо представить в комиссию по социальному страхованию по месту работы умершего свидетельство о смерти, выданное органом загса, для получения пособия.

В случае смерти члена семьи надо представить туда же кроме свидетельства о смерти также справку домоуправления (ЖЭК), сельсовета о возрасте и степени родства между умершим и рабочим или служащим с указанием, что умерший находился на его иждивении (п. 95 Положения).

§ 76. Пособие на погребение выплачивается также в случае смерти пенсионера, получавшего пенсию по социальному страхованию, или члена его семьи, находившегося на его полном иждивении (пп. «в» и «г» ст. 28 и ст. 29 Положения, утв. ЦИК и СНК СССР 13 февраля 1930 г., — СЗ СССР 1930 г. № 11, ст. 131). Пособие на погребение неработающего пенсионера или члена его семьи выплачивается отделом социального обеспечения (п. 24 пост. СНК СССР, ЦК ВКП(б) и ВЦСПС от 28 декабря 1938 г. — СП СССР 1939 г. № 1, ст. 1).

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ПРАВИЛА ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПОСОБИЯМИ РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ

§ 77. Временным рабочим и служащим пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания выплачивается на общих основаниях, а пособие по временной нетрудоспособности вследствие других причин — не более 75 календарных дней (п. 112 Положения).

§ 78. Сезонным рабочим и служащим пособие по временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания выплачивается на общих основаниях. В остальных случаях временной нетрудоспособности пособие сезонным рабочим и служащим выплачивается, если они проработали не менее 3 месяцев в общей сложности в течение последнего года ко дню наступления нетрудоспособности или не менее 10 месяцев в течение последних 2 лет. Пособие выплачивается за рабочие дни в течение не более 75 календарных дней.

Пособие по случаю рождения ребенка сезонным рабочим и служащим выплачивается, если ребенок родился в период работы отца или матери. Пособие на погребение членов семьи сезонных работников не выплачивается (п. 103 Положения).

§ 79. Инвалидам, состоящим на работе, пособие при общем заболевании выплачивается не более 2 месяцев подряд и не более 3 месяцев в календарном году. Если временная нетрудоспособность у работающего инвалида произошла от профессионального заболевания или трудового увечья, то пособие выплачивается до выздоровления или до пересмотра группы инвалидности в связи с новым заболеванием. Продолжительность обеспечения работающих инвалидов пособиями по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием туберкулезом регулируется особыми правилами (п. 9 Положения).

Инвалидам Отечественной войны (и некоторым другим инвалидам из числа военнослужащих и лиц начальствующего и рядового состава органов МВД СССР) пособие в отдельных случаях может быть выплачено за период, превышающий 2 месяца подряд или 3 месяца в календарном году. Выплата пособия в этих случаях производится на основании ходатайства фабзавместкома по постановлению президиума обкома профсоюза, а по предприятиям, непосредственно входящим в профобслуживание совпрофов,— по постановлению президиума совпрофа (сб. «Социальное страхование в СССР», 1971, стр. 43—44).

Указанным в предыдущем абзаце инвалидам, если они являются инвалидами I и II групп, при недостаточности очередного и дополнительного отпуска для санаторно-курортного лечения и проезда в санаторий и обратно пособие выплачивается независимо от того, кем и за чей счет предоставлена путевка (абз. 6 п. 10 Положения).

§ 80. Молодым специалистам, направленным на работу по удостоверениям (путевкам) министерств (ведомств), исполкомов по окончании высшего или среднего специального учебного заведения либо аспирантуры, в случае наступления временной нетрудоспособности или предоставления отпуска по беременности и родам до начала работы пособие выплачивается начиная со дня, назначенного для явки на работу. Размер пособия определяется на общих основаниях, а исчисляется пособие исходя из должностного оклада (ставки) по должности, на которую молодой специалист был направлен. Пособие назначается и выплачивается по месту работы, куда молодой специалист направлен (п. 102 Положения).

§ 81. Рабочим и служащим, направленным на сельскохозяйственные работы и заготовку продуктов, пособия по временной нетрудоспособности, наступившей в этот период, исчисляются из заработка, который они имели перед направлением на эти работы, и выплачиваются на общих основаниях по последнему месту работы (пост. ВЦСПС от 11 августа 1970 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1970 г.»).

§ 82. 1) Учащиеся школ и курсов по повышению квалификации, по переквалификации и по подготовке кадров имеют право на пособия по Положению на общих основаниях, если они непосредственно перед поступлением в школу или на курсы работали в качестве рабочих или служащих.

Пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам исчисляются этим учащимся исходя из заработной платы, сохраняемой за ними на период обучения, без учета стипендии (п. 104 Положения).

2) Учащиеся высших и средних специальных учебных заведений (в том числе и учащиеся партийных школ и школ профдвижения) и аспиранты имеют право на общих основаниях на пособие по случаю рождения ребенка — все при условии, если они работали в качестве рабочих или служащих непосредственно перед поступлением в учебное заведение или в аспирантуру (п. 105 Положения); (см. комментарий к ст. 236 КЗоТ, §10).

3) Студентам вузов, учащимся средних специальных учебных заведений и профессионально-технического образования, направляемым на сельскохозяйственные работы и заготовку продуктов, пособия по временной нетрудоспособности, наступившей в этот период,

исчисляются из получаемого ими заработка и выплачиваются по месту этих работ за периоды временной нетрудоспособности, приходящиеся на время указанных работ (пост. ВЦСПС от 11 августа 1970 г. — «Сборник постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1970 г.»).

§ 83. Лицам, осужденным к исправительным работам и отбывающим это наказание по месту прежней работы, пособия по временной нетрудоспособности выплачиваются в размерах, определяемых по стажу к началу отбывания этого наказания.

Отбывающим исправительные работы не по месту прежней работы пособия выплачиваются: а) при временной нетрудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания — независимо от продолжительности работы перед наступлением нетрудоспособности; б) в остальных случаях временной нетрудоспособности — не ранее чем за время со дня истечения 6 месяцев работы; в) за время отпуска по беременности и родам — независимо от продолжительности работы до наступления срока этого отпуска. При определении размеров пособий по временной нетрудоспособности в этом случае прежний непрерывный стаж работы не учитывается.

Пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам отбывающим исправительные работы исчисляются из заработка за вычетом удержаний, назначенных приговором суда.

Пособие по случаю рождения ребенка и пособие на погребение лицам, осужденным к исправительным работам, выплачиваются независимо от места отбывания ими наказания (п. 115 Положения).

§ 84. За время нахождения под арестом и за время судебно-медицинской экспертизы пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам не выплачивается. Если нетрудоспособность или отпуск по беременности и родам продолжается и после освобождения и если работник восстановлен на работе, то пособие выплачивается со дня восстановления (п. 113 Положения).

За время принудительного лечения по назначению суда пособие по временной нетрудоспособности, по беременности и родам не выплачивается (п. 114 Положения).

ОБЩИЕ ПРАВИЛА НАЗНАЧЕНИЯ И ВЫПЛАТЫ ПОСОБИЙ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

§ 85. Все пособия по государственному социальному страхованию назначаются комиссиями по социальному страхованию при фабзавместкомах (см. комментарий к ст. 236 КЗоТ, § 12) по месту работы данного рабочего или служащего — там, где он получает заработную плату.

На предприятиях, где имеются цеховые комиссии по социальному страхованию при цехкомах, пособия назначаются этими комиссиями.

На тех предприятиях и в учреждениях, где нет комиссий по социальному страхованию, пособия назначаются непосредственно фабзавместкомами.

Рабочим и служащим мелких предприятий и учреждений, где нет фабзавместкомов, пособия назначаются районными, городскими или групповыми комитетами профсоюзов (п. 116 Положения).

§ 86. Пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам назначаются и выплачиваются по месту работы также и в том случае, если нетрудоспособность наступила вне места нахождения предприятия или учреждения (например, во время командировки, отпуска и т. д.).

В исключительных случаях эти пособия могут назначаться и выплачиваться в месте нахождения рабочего или служащего районным, городским, областным комитетом соответствующего профсоюза (п. 117 Положения).

§ 87. Главный (старший) бухгалтер предприятия или учреждения несет наряду с профсоюзной организацией ответственность за правильное назначение, исчисление и выплату пособий.

Если при назначении пособия или установления стажа работы допущены нарушения действующего законодательства или документы, представленные к оплате, оформлены неправильно, то главный (старший) бухгалтер предприятия или учреждения обязан возвратить их без оплаты в комиссию по социальному страхованию с письменным изложением допущенных нарушений.

При несогласии с мнением главного (старшего) бухгалтера комиссия по социальному страхованию за разрешением возникшего спора обращается через фабзавместком в вышестоящий профсоюзный орган, решение которого является обязательным (п. 119 Положения; см. также Положение о главных (старших) бухгалтерах, утв. Советом Министров СССР 6 ноября 1964 г., — СП СССР 1964 г. № 23, ст. 140).

§ 88. Все пособия по социальному страхованию выплачиваются администрацией предприятий и учреждений за счет причитающихся с них взносов на социальное страхование (п. 120 Положения). Ср. комментарий к ст. 237 КЗоТ, § 17—20.

§ 89. За пособием, не полученным в срок (вовсе или частично), можно обращаться в профсоюзный орган не позднее 6 месяцев соответственно со дня восстановления трудоспособности или установления инвалидности, со дня рождения ребенка или со дня смерти. При этом пособие выплачивается не более чем за 12 месяцев.

Выплата пособия за прошлое время (полностью или частично) по инициативе профсоюзных органов (например, в результате проверки правильности назначения и выплаты пособий) производится с соблюдением тех же сроков. Во всех случаях доплата к ранее назначенным пособиям производится на основании отдельного дополнительного решения комиссии по социальному страхованию (п. 122 Положения).

§ 90. Суммы пособий, излишне выплаченные, могут удерживаться с получателя в том случае, если переплата произошла в результате счетной (арифметической) ошибки или вследствие злоупотребления со стороны получателя (подлоги, подчистки в документах и т. п.).

Удержание производится при последующих выплатах пособий или из заработной платы. При каждой из этих последующих выплат удерживается не более 20% суммы, причитающейся рабочему или служащему при данной выплате. Удержания производит расчетная часть предприятия, учреждения или цеха на основании решения комиссии по социальному страхованию. Это решение может быть вынесено в отношении переплат вследствие счетной ошибки не позже

3 месяцев со дня назначения пособия, а в отношении переплат в результате злоупотреблений — без ограничения каким-либо сроком.

Если рабочий и служащий уже не работает на данном предприятии или в учреждении, то излишне выплаченные суммы пособий взыскиваются в судебном порядке.

Виновные в злоупотреблениях при получении пособий (подлоги, подчистки в документах и т. п.) привлекаются по решению комиссии по социальному страхованию к судебной ответственности.

В других случаях излишних выплат, кроме переплат в результате счетной ошибки или злоупотребления, переплаченные суммы с рабочих и служащих не удерживаются (п. 123 Положения).

§ 91. При исполнении судебных решений обращение взыскания на пособия по социальному страхованию, выплачиваемые при временной нетрудоспособности, возможно только по решению суда о взыскании алиментов и о возмещении вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья, а также смертью кормильца (ст. 57 Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик, ст. 386 ГПК РСФСР). Следует полагать, что эта гарантия распространяется также и на пособия по беременности и родам.

Взыскание не обращается на суммы, причитающиеся должнику в качестве пособия по случаю рождения ребенка или пособия на погребение (п. 5 ст. 387 ГПК РСФСР).

Правила, изложенные в настоящем параграфе комментария, соответственно относятся и к взысканиям по исполнительным надписям нотариальных органов и другим исполнительным документам (ст. 338 ГПК РСФСР).

§ 92. Жалобы на отказ в пособии или на неправильное установление его размера могут подаваться не позже 3 месяцев со дня вынесения обжалуемого решения.

Решение профсоюзного органа по вопросу о назначении пособия может быть обжаловано перед вышестоящим профсоюзным органом (например, решение комиссии по социальному страхованию при фабзавместкоме — перед фабзавместкомом). Окончательным является решение обкома профсоюза (или облсовпрофа, если ему непосредственно подчинен фабзавместком) (п. 126 Положения).

Жалобы на неправильную выплату назначенного пособия, произведенную администрацией предприятия или учреждения, или на задержку в выплате пособия подаются в фабзавместком (п. 127 Положения).

Вопросы назначения, исчисления и выплаты пособий не подлежат рассмотрению судебных органов (п. 126 Положения) и комиссий по трудовым спорам на предприятиях и в учреждениях.

ИСЧИСЛЕНИЕ НЕПРЕРЫВНОГО СТАЖА

§ 93. Исчисление непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию регулируется Правилами, утв. пост. Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 10, ст. 51).

Эти Правила излагаются ниже (с некоторыми сокращениями) и именуются для краткости «Правилами».

§ 94. При переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не

превысил 1 месяца, если иное не установлено Правилами и другими нормами действующего законодательства (п. 2 Правил).

§ 95. В следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил 2 месяцев:

а) при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора, вследствие ликвидации предприятия, учреждения, сокращения численности или штата работников;

б) при поступлении на работу в СССР после освобождения от работы в учреждениях, на предприятиях СССР за границей или в международных организациях;

в) при поступлении на работу в СССР граждан, переселившихся из стран, с которыми СССР заключил соглашения или договоры о социальном обеспечении, после освобождения от работы в учреждениях и на предприятиях этих стран. Двухмесячный период в этом случае исчисляется начиная со дня приезда в СССР (п. 3 Правил).

§ 96. В следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил 3 месяцев:

а) при поступлении на работу лиц, высвобождаемых из аппарата управления в связи с осуществлением в соответствии с решениями Правительства СССР мероприятий по совершенствованию организации управления промышленностью и другими отраслями народного хозяйства, а также при поступлении на работу рабочих и служащих, увольняемых из частей, учреждений и с предприятий Вооруженных Сил СССР в связи с проведением мероприятий по сокращению их в соответствии с решениями Правительства СССР;

б) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекшей в соответствии с действующим законодательством увольнение с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с инвалидностью либо после увольнения инвалидов по другим основаниям (кроме перечисленных ниже в § 99), по которым не установлены более льготные условия сохранения непрерывного трудового стажа. Трехмесячный период в этих случаях исчисляется начиная со дня восстановления трудоспособности. Днем восстановления трудоспособности считается соответственно день вынесения заключения об этом ВКК либо день, по который была установлена инвалидность;

в) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

У рабочих и служащих, уволенных с работы до 1 июля 1973 г. по основаниям, предусмотренным пп. «б» и «в» настоящего параграфа, и поступивших на другую работу до 1 октября 1973 г., непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе (п. 4 Правил).

§ 97. При расторжении трудового договора беременными женщинами и матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных непосредственно из родильного дома) в возрасте до 1 года, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком возраста 1 года (п. 5 Правил).

§ 98. Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

а) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены на работу в другую местность;

б) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям, кроме перечисленных ниже в § 99. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям (например, за выслугу лет), если они одновременно имеют право на пенсию по старости (п. 6 Правил).

§ 99. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

б) прогул без уважительных причин (в том числе появление на работе в нетрезвом состоянии);

в) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

г) утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

д) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

е) требование профсоюзного органа;

ж) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

з) совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы (п. 7 Правил).

§ 100. В непрерывный трудовой стаж помимо работы в качестве рабочего или служащего засчитывается также:

а) служба в составе Вооруженных Сил СССР, в органах Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР, в народном ополчении и партизанских отрядах, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или учебу в высшее или среднее специальное учебное заведение (в том числе на подготовительное отделение), в аспирантуру, клиническую ординатуру, на курсы, в училище или школу по повышению квалификации, переквалификации и подготовке кадров не превысил 3 месяцев.

Женщинам-военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил СССР, органов Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР в связи с беременностью, время службы, а также период, в течение которого им выплачивалось пособие по беременности и родам, включаются

в непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу или учебу до достижения ребенком возраста 1 года;

б) время работы или производственной практики на оплачиваемых рабочих местах и должностях в период обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении, пребывания в аспирантуре и клинической ординатуре независимо от продолжительности перерывов, вызванных обучением;

в) время обучения в училищах и школах профессионально-технического образования (технических, профессионально-технических училищах, мореходных школах, школах фабрично-заводского обучения и т. д.), если перерыв между днем окончания училища или школы и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев;

г) время обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров, если направлению на курсы или в школу непосредственно предшествовала работа в качестве рабочего или служащего либо поступлению на эти курсы или в школу предшествовала служба в составе Вооруженных Сил СССР, в органах Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР и Министерства внутренних дел СССР, народном ополчении и партизанских отрядах;

д) время работы в качестве председателей колхозов рабочих и служащих, направленных (рекомендованных) в колхозы в соответствии с решениями партийных или советских органов, если перерыв между днем прекращения работы в колхозе и днем поступления на работу в качестве рабочего или служащего не превысил сроков, установленных настоящими Правилами в зависимости от причины увольнения;

е) время непрерывной работы в качестве члена колхоза в случае прекращения деятельности колхоза в связи с передачей земель совхозу либо иному государственному предприятию (организации) при соблюдении условий, установленных п. 4 Положения о порядке передачи совхозам земель и общественного имущества колхозов при преобразовании их в совхозы и о порядке расчетов с колхозниками, утв. пост. Совета Министров СССР и ЦК КПСС от 3 мая 1957 г. № 495 [1];

ж) время вынужденного прогула при неправильном увольнении, если работник восстановлен на работе (п. 8 Правил).

§ 101. Не прерывает трудового стажа, но не засчитывается в него:

а) время обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении (в том числе на подготовительном отделении) либо пребывания в аспирантуре или клинической ординатуре, если перерыв

---

[1] Текст указанного здесь п. 4 Положения от 3 мая 1957 г. см. в сборниках «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», Госполитиздат, т. 4, 1958, стр. 728, и «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 352. В соответствии с этим пунктом колхозникам, перешедшим на постоянную работу в совхоз, засчитывается в трудовой стаж время их непрерывной работы в колхозе, начиная с 1939 года, за исключением тех лет работы в колхозе, когда они не выработали (по имеющимся в колхозе документам) обязательного минимума трудодней без уважительных причин.

между днем освобождения от работы и днем зачисления на учебу не превысил сроков, установленных Правилами в зависимости от причины увольнения, а перерыв между днем окончания учебы либо досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу не превысил 3 месяцев. У окончивших учебное заведение (аспирантуру, клиническую ординатуру) или досрочно отчисленных из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) до 1 июля 1973 г. и поступивших на работу до 1 октября 1973 г. непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва между днем окончания учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) или досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу;

б) время пребывания за границей членов семей рабочих, служащих и военнослужащих, направленных для работы в учреждениях и на предприятиях СССР за границей или в международных организациях либо для прохождения службы, если перерыв между днем возвращения в СССР и днем поступления на работу не превысил 2 месяцев;

в) межсезонный перерыв, если работник на данном предприятии, в учреждении проработал предыдущий сезон полностью, заключил трудовой договор о работе в следующем сезоне и возвратился на работу в срок, установленный договором.

Настоящее правило применяется в тех отраслях народного хозяйства, где действующим законодательством допускается суммирование периодов сезонной работы при исчислении непрерывного трудового стажа;

г) время нахождения в лечебно-трудовом профилактории при условии, если перерыв между днем освобождения из лечебно-трудового профилактория и днем поступления на работу не превысил 1 месяца;

д) время отбывания исправительных работ без лишения свободы по месту работы (п. 9 Правил).

§ 102. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для проезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение непрерывного трудового стажа, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением за подписями лечащего и главного врачей, удостоверенными печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. При установлении же работнику инвалидности в течение этого срока непрерывный трудовой стаж исчисляется в порядке, предусмотренном выше в п. «б» § 96 (п. 10 Правил).

§ 103. Президиумы областных, краевых, республиканских (в республиках, не имеющих областного деления) и Московского городского советов профсоюзов по ходатайствам комитетов профсоюзов могут в исключительных случаях при наличии уважительных причин восстанавливать непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию (п. 11 Правил).

§ 104. Продолжительность непрерывного трудового стажа рабочих и служащих устанавливается администрацией предприятия,

учреждения в соответствии с записями в трудовых книжках или на основании других надлежаще оформленных документов (п. 12 Правил).

§ 105. Контроль за правильностью установления администрацией непрерывного трудового стажа осуществляется профсоюзными органами (п. 13 Правил).

§ 106. Изложенные выше Правила введены в действие с 1 июля 1973 г. Предусмотренный этими Правилами порядок исчисления непрерывного стажа применяется в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, рождения ребенка, наступивших не ранее 1 июля 1973 г. При этом непрерывный стаж за период до 1 июля 1973 г., исчисленный по записям в трудовых книжках о переводах (направлениях) с одной работы на другую на основании решений Правительства СССР, не пересматривается (пп. 1 и 4 пост. Совета Министров СССР от 13 апреля 1973 г. об утверждении указанных Правил).

ПОСОБИЯ НА ДЕТЕЙ МАЛООБЕСПЕЧЕННЫМ СЕМЬЯМ

§ 107. Особое место в системе обеспечения пособиями по социальному страхованию занимают пособия на детей малообеспеченным семьям рабочих и служащих. Эти пособия введены с 1 ноября 1974 г. в соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС. Пособия выплачиваются семьям не только рабочих и служащих, но также членов колхозов, военнослужащих, учащихся определенных категорий и пенсионеров. Выплата пособий производится за счет средств государственного бюджета, передаваемых в бюджет государственного социального страхования.

Обеспечение семей рабочих и служащих (и других указанных выше граждан) пособиями на детей регулируется не Положением о порядке назначения и выплаты пособий по государственному социальному страхованию (§ 4), а особыми актами, к которым относятся: пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 12 сентября 1974 г. (СП СССР 1974 г. № 21, ст. 121); Указ Президиума Верховного Совета СССР от 25 сентября 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 40, ст. 663); Положение, утв. пост. Совета Министров СССР от 25 сентября 1974 г. (СП СССР 1974 г. № 21, ст. 133); инстр. ВЦСПС, Министерства финансов СССР и Госкомтруда от 1 октября 1974 г. («Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1975 г. № 1) и другие инструктивные указания.

§ 108. Право на получение пособия на детей имеют семьи, в которых средний совокупный доход члена семьи не превышает 50 руб. в месяц. Пособие назначается и выплачивается в размере 12 руб. в месяц на каждого ребенка до достижения им 8 лет.

Заявления о назначении пособия подаются: рабочими, служащими и учащимися — администрации предприятия или учреждения; неработающими пенсионерами — в районный (городской) отдел социального обеспечения по месту жительства. В заявлении перечисляются состав семьи и все виды доходов, получаемые семьей. К заявлению должны быть приложены соответствующие документы.

Пособие назначается матери по месту ее работы или учебы. Если мать не работает и не учится, пособие назначается матери по месту работы, службы или учебы отца.

Пособие семьям рабочих, служащих и учащихся назначается комиссиями по назначению пособий, образуемыми на предприятиях и в учреждениях в составе представителя администрации, представителя фабзавместкома и главного бухгалтера. Решение комиссии может быть обжаловано в рай(гор)исполком. Неработающим пенсионерам пособие назначается комиссиями по назначению пенсий при рай(гор)исполкомах.

Семьям рабочих, служащих и учащихся пособия выплачиваются предприятиями и учреждениями по месту работы или учебы в счет страховых взносов.

Статья 103 Основ. Пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца

Пенсии по старости и по инвалидности рабочим и служащим и пенсии по случаю потери кормильца членам их семей назначаются в соответствии с Законом СССР о государственных пенсиях.

Статья 241 КЗоТ РСФСР. Пенсионное обеспечение[1]

Пенсии по старости и по инвалидности рабочим и служащим и пенсии по случаю потери кормильца членам их семей назначаются в соответствии с Законом СССР о государственных пенсиях.

Пенсии за выслугу лет, установленные для некоторых категорий работников, назначаются в соответствии с постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 242 КЗоТ РСФСР. Пенсии по старости

Право на пенсию по старости имеют рабочие и служащие: мужчины — по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет, женщины — по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет.

На льготных условиях (с понижением возраста и стажа или только возраста) имеют право на пенсию по старости: рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, на других работах с тяжелыми условиями труда, работницы предприятий текстильной промышленности по спискам производств и профессий; женщины, родившие пять или более детей и воспитавшие их до восьмилетнего возраста; рабочие и служащие — инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте; некоторые другие категории рабочих и служащих.

---

[1] Многие правила пенсионного законодательства относятся не к какому-либо одному виду пенсий (например, по старости), а ко всем или нескольким видам пенсий. Поэтому комментарий по вопросам пенсионного обеспечения дается общий ко всем трем статьям, касающимся пенсий (ст. 241—243).

Статья 243 КЗоТ РСФСР. Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца

Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца назначаются при инвалидности работника или смерти кормильца, происшедших вследствие трудового увечья, профессионального заболевания, общего заболевания или увечья, не связанного с работой.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ[1]

§ 1. Часть 1 ст. 241 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 103 Основ; ч. 2 ст. 241 КЗоТ РСФСР и ст. ст. 242—243 КЗоТ РСФСР отражают содержание различных статей Закона СССР о государственных пенсиях (об этом Законе см. ниже, § 3).

§ 2. В КЗоТ Литовской ССР (ст. 274) и Азербайджанской ССР (ст. 260) указано также (в соответствии со ст. 3 Закона СССР о государственных пенсиях), что рабочим, служащим и членам их семей, имеющим одновременно право на различные пенсии, назначается одна пенсия по их выбору.

§ 3. Основным нормативным актом, регулирующим пенсионное обеспечение рабочих, служащих и их семей, является Закон о государственных пенсиях, принятый Верховным Советом СССР 14 июля 1956 г., с последующими изменениями и дополнениями. В частности, существенные изменения были внесены в соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС Указом Президиума Верховного Совета СССР от 21 ноября 1973 г. «О дальнейшем повышении размеров пенсий инвалидам и семьям, потерявшим кормильца» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 46, ст. 478).

В связи с тем, что в Закон о государственных пенсиях внесены значительные изменения и дополнения, Президиум Верховного Совета СССР постановлением от 24 декабря 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1975 г. № 1, ст. 3) признал необходимым издать этот Закон в официальном издании Верховного Совета СССР на языках союзных республик.

На основе Закона пенсионное обеспечение рабочих, служащих и их семей более подробно регулируется Положением о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г., с последующими изменениями и дополнениями (СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86; 1973 г. № 10, ст. 51; № 25, ст. 143; 1975 г. № 8, ст. 43; № 11, ст. ст. 59 и 65).

Текст Положения с последующими изменениями и дополнениями напечатан в книге В. А. Бабкина и Г. Б. Смирновой «Комментарий к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий», изданной в 1975 году.

---

[1] В настоящем комментарии при изложении практики органов социального обеспечения РСФСР по применению законодательства о пенсиях были использованы инструктивные и методические письма Министерства социального обеспечения РСФСР и следующие работы: В. А. Бабкин, Г. Б. Смирнова, Комментарий к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий, «Юридическая литература», 1975; Л. Д. Вайсфельд, В. В. Караваев, Законодательство о государственных пенсиях, Комментарий, изд. 2-е, Госюриздат, 1959; Ю. Я. Цедербаум, Как ис-

В дальнейшем тексте настоящего комментария при постатейных ссылках названные выше основные действующие акты о пенсиях обозначаются сокращенно: «Закон» и «Положение».

Советом Министров СССР 22 августа 1956 г. утверждены Списки № 1 и 2 производств, цехов, профессий и должностей, работа в которых дает право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах (эти списки напечатаны в обширных извлечениях в «Справочнике по охране труда», Росгизместпром, 1957, стр. 325—386). Издание разъяснений по применению Закона, Положения и указанных выше Списков № 1 и 2 возложено на Госкомтруд («Бюллетень ВЦСПС» 1956 г. № 24).

Существенное значение для работы органов социального обеспечения имеют также инструктивные и методические письма министерств социального обеспечения союзных республик. Эти письма не создают новых правовых норм, но содержат практические указания по вопросам применения пенсионного законодательства.

§ 4. Право на государственную пенсию имеют как рабочие и служащие, так и другие граждане, на которых распространяется государственное социальное страхование (п. «а» ст. 1 Закона, подпункт «а» п. 1 Положения). О круге трудящихся, которые не принадлежат к рабочим и служащим, но подлежат социальному страхованию, см. комментарий к ст. 236 КЗоТ.

Наряду с этим право на государственную пенсию имеют некоторые другие категории трудящихся, за которых не должны уплачиваться страховые взносы, но которым согласно специальным нормативным актам предоставлено право на пенсионное обеспечение по нормам и в порядке, предусмотренным для рабочих и служащих. Сюда относятся: председатели, специалисты и механизаторы колхозов (см. комментарий к ст. 236 КЗоТ, § 10); писатели, композиторы, работники изобразительных искусств, кинематографисты, состоящие членами творческих союзов, и др. Особенности пенсионного обеспечения этих трудящихся и порядок его финансирования определяются соответствующими специальными нормативными актами.

Что касается учащихся, аспирантов и клинических ординаторов, то среди них необходимо различать несколько категорий:

а) некоторые учащиеся подлежат социальному страхованию (см. комментарий к ст. 236 КЗоТ, § 7) и, следовательно, обеспечиваются пенсиями наравне с рабочими и служащими;

б) учащиеся высших, средних, специальных учебных заведений, училищ, школ и курсов по подготовке кадров, аспиранты и клинические ординаторы, работавшие в качестве рабочих или служащих до поступления в учебное заведение, на курсы, в аспирантуру или ординатуру, обеспечиваются пенсиями по нормам, установленным для рабочих и служащих (подпункт «б» п. 2 Положения);

в) учащиеся высших, средних специальных учебных заведений, училищ, школ и курсов по подготовке кадров, аспиранты и клинические ординаторы, не работавшие до поступления в учебное заведение, на курсы, в аспирантуру или ординатуру, обеспечиваются пенсиями по твердым нормам (а не по нормам рабочих и служащих); по тем же твердым нормам обеспечиваются пенсиями учащиеся

числяются и выплачиваются пенсии рабочим и служащим, «Юридическая литература», 1970.

средних школ, ставшие инвалидами вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, связанных с прохождением производственного обучения или практики (п. 52 Положения).

В Положении о порядке назначения и выплаты государственных пенсий (п. 2) имеется общая оговорка о том, что правила, которые в этом Положении установлены для рабочих, служащих и их семей, соответственно относятся также (если не оговорено иное): а) к другим гражданам, на которых распространяется государственное социальное страхование, и к их семьям; б) к учащимся, аспирантам и клиническим ординаторам, работавшим в качестве рабочих или служащих до поступления в учебное заведение, на курсы, в аспирантуру или ординатуру, а также и к их семьям [1].

В дальнейшем тексте настоящего комментария излагаются правила пенсионного обеспечения рабочих, служащих и их семей.

§ 5. Закон о государственных пенсиях и изданное на его основе Положение непосредственно регулируют общий порядок пенсионного обеспечения по трем его основным видам: по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца (ст. 2 Закона; п. 4 Положения).

Кроме того, Закон о государственных пенсиях предусматривает, но непосредственно не регулирует: а) пенсионное обеспечение специалистов некоторых категорий за выслугу лет (ст. 58 Закона); б) пенсионное обеспечение работников науки и их семей (ст. 59 Закона; п. 8 Положения); в) обеспечение персональными пенсиями (ст. 60 Закона). Все эти виды обеспечения регулируются особыми постановлениями Совета Министров СССР.

В настоящем комментарии подробно излагается общий порядок пенсионного обеспечения рабочих и служащих по старости и по инвалидности, а их семей — по случаю потери кормильца. Относительно пенсионного обеспечения специалистов некоторых категорий за выслугу лет в комментарии даются лишь отсылочные сведения. Положение о пенсионном обеспечении работников науки, утв. Советом Министров СССР 28 сентября 1949 г. (с последующими изменениями), в комментарии не излагается (текст Положения напечатан в сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 327). Персональные пенсии за особые заслуги (как рабочим и служащим, так и другим гражданам) устанавливаются и выплачиваются согласно Положению, утв. Советом Министров СССР 14 ноября 1956 г. (с последующими изменениями — см. там же, стр. 333).

§ 6. Гражданам, имеющим одновременно право на различные пенсии (например, по старости и по инвалидности) или на пенсии от различных органов, назначается одна пенсия по их выбору (ст. 3 Закона; п. 5 Положения).

---

[1] Наряду со всеми указанными выше категориями граждан пенсиями по Закону о государственных пенсиях и Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий обеспечиваются (по особым правилам и нормам): военнослужащие рядового, сержантского и старшинского состава срочной службы, ставшие инвалидами; граждане, ставшие инвалидами в связи с выполнением государственных или общественных обязанностей либо долга гражданина СССР; члены семей граждан соответствующих категорий — в случае потери кормильца (ст. 1 Закона; п. 1 Положения).

Это правило относится не только к системе пенсионного обеспечения, осуществляемого по правилам и нормам Закона о государственных пенсиях, но и ко всей системе советского пенсионного обеспечения, взятой в целом. Поэтому сюда подходят, например, и такие случаи, когда работник имеет право на пенсию по Закону о государственных пенсиях и одновременно по какому-либо специальному постановлению о пенсиях за выслугу лет или когда данное лицо имеет право на получение пенсии от органа социального обеспечения и одновременно от военкомата (по постановлениям о пенсиях офицерам и их семьям).

Работникам науки и их семьям пенсии назначаются согласно Положению о пенсионном обеспечении работников науки (см. предыдущий параграф) или, по их желанию, согласно Закону о государственных пенсиях и изданному на его основе Положению (ст. 59 Закона; п. 8 Положения).

§ 7. Граждане, имеющие право на государственную пенсию, могут обращаться за назначением пенсии в любое время после возникновения права на пенсию, без ограничения каким-либо сроком (ст. 4 Закона; п. 9 Положения).

§ 8. Пенсии по старости или по инвалидности рабочим и служащим назначаются независимо от того, прекратили они работу ко времени обращения за пенсией или продолжают работать (п. 10 Положения).

§ 9. Выплата пенсий обеспечивается государством за счет средств, ежегодно ассигнуемых по Государственному бюджету СССР, в том числе средств по бюджету государственного социального страхования, образуемых из взносов предприятий и учреждений, без каких-либо вычетов из заработной платы (ст. 6 Закона; п. 11 Положения).

Подробнее о средствах социального страхования см. ст. 237 КЗоТ и комментарий к ней.

§ 10. Пенсии не подлежат обложению налогами (ст. 7 Закона; п. 12 Положения).

§ 11. Пенсионное обеспечение рабочих, служащих и их семей осуществляется органами социального обеспечения (п. 13 Положения).

О порядке выплаты пенсий работающим пенсионерам см. § 124.

§ 12. В 1962 году было издано совместное постановление Правительства СССР и ВЦСПС «О расширении участия профсоюзов в решении вопросов пенсионного обеспечения рабочих и служащих» (пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 января 1962 г.— СП СССР 1962 г. № 1, ст. 3).

В соответствии с этим постановлением при фабзавместкомах предприятий и учреждений с числом работающих не менее 500 человек образованы комиссии по пенсионным вопросам (Положение об этих комиссиях, утв. ВЦСПС 5 января 1962 г., с изменениями от 19 августа 1969 г., опубликовано в «Сборнике постановлений ВЦСПС. Июль-сентябрь 1969 г.»).

Постановлением Совета Министров СССР от 9 апреля 1969 г. (СП СССР 1969 г. № 10, ст. 58) подготовка документов, необходимых для назначения пенсий рабочим и служащим и их семьям, и представление их к назначению пенсий были возложены на администрацию предприятий и учреждений совместно с фабзавместкомами (этот порядок действует и в настоящее время — см. ниже, § 111).

ПЕНСИИ ПО СТАРОСТИ

§ 13. Право на пенсию по старости имеют рабочие и служащие:

мужчины — по достижении 60 лет и при стаже работы не менее 25 лет;

женщины — по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 20 лет (ст. 8 Закона; п. 15 Положения).

§ 14. На льготных условиях имеют право на пенсию по старости:

а) рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах — по Списку производств, цехов, профессий и должностей, утверждаемому Советом Министров СССР:

мужчины— по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 20 лет;

женщины — по достижении 45 лет и при стаже работы не менее 15 лет;

б) рабочие и служащие на других работах с тяжелыми условиями труда — по Списку производств, цехов, профессий и должностей, утверждаемому Советом Министров СССР:

мужчины — по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 25 лет;

женщины — по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 20 лет;

в) работницы предприятий текстильной промышленности — по Списку производств и профессий, утверждаемому Советом Министров СССР,— по достижении 50 лет и при стаже работы в этих профессиях не менее 20 лет;

г) рабочие и служащие — инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте:

мужчины — по достижении 55 лет и при стаже работы не менее 25 лет;

женщины — по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 20 лет;

д) женщины, работающие в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве, других отраслях народного хозяйства, а также женщины, работающие в качестве машинистов строительных, дорожных и погрузочно-разгрузочных машин — по Списку производств и профессий, утверждаемому Советом Министров СССР, — по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 20 лет, в том числе не менее 15 лет в этих профессиях (независимо от места последней работы), если они не имеют права на пенсию по старости в более раннем возрасте (ст. 9 Закона в ред. 26 сентября 1967 г. и 7 марта 1975 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1967 г. № 39, ст. 520; 1975 г. № 11, ст. 182; п. 16 Положения в ред. 7 марта 1975 г. — СП СССР 1975 г. № 8, ст. 43).

Об условиях и порядке применения указанных выше льгот см. § 52—59.

О льготах для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей см. п. 5 ст. 251 КЗоТ и комментарий к нему.

§ 15. Женщины, родившие 5 или более детей и воспитавшие их до 8-летнего возраста, имеют право на пенсию по старости по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 15 лет, если они не имеют права на пенсию по старости в более раннем возрасте (ст. 10 Закона; п. 17 Положения).

§ 16. Рабочие и служащие — слепые, получающие пенсию по инвалидности, имеют право вместо этой пенсии получать пенсию по старости: мужчины — по достижении 50 лет и при стаже работы не менее 15 лет; женщины — по достижении 40 лет и при стаже работы не менее 10 лет.

Рабочим и служащим — слепым при указанном возрасте и стаже пенсия по старости назначается также и в том случае, когда ко времени обращения за пенсией по старости пенсия по инвалидности им не была назначена (ст. 11 Закона в ред. 25 сентября 1961 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1961 г. № 39, ст. 403; п. 18 Положения).

К слепым, имеющим право на указанные выше льготы для слепых, относятся лица, которые по заключению ВТЭК признаны инвалидами I группы по зрению.

§ 17. Рабочему или служащему, который имеет необходимый стаж, но прекратил работу, не достигнув возраста, дающего право на пенсию по старости, пенсия назначается по достижении этого возраста (ст. 16 Закона; п. 21 Положения).

§ 18. Пенсии по старости назначаются в следующих размерах:

Месячный заработок в рублях	Пенсия			
	рабочим и служащим, кроме работавших на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах		рабочим и служащим, работавшим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах	
	в процентах к заработку	наименьший размер пенсии в рублях (без надбавок)	в процентах к заработку	наименьший размер пенсии в рублях (без надбавок)
До 35 (включительно)	100	30	100	30
От 35 до 50 (включительно)	85	35	90	35
От 50 до 60 (включительно)	75	42,5	80	45
От 60 до 80 (включительно)	65	45	70	48
От 80 до 100 (включительно)	55	52	60	56
От 100 и выше	50	55	55	60

Минимальный размер пенсии по старости — 45 руб. в месяц.

Максимальный размер пенсии по старости — 120 руб. в месяц.

Рабочим и служащим — инвалидам из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, пенсии по старости, исчисленные в соответствии с приведенными выше нормами, в том числе с применением ст. 14 Закона и п. 20 Положения (§ 19—20), включая минимальные, повышаются на 15 руб. в месяц (в пределах максимального размера пенсии) (ст. 13 Закона в ред. 3 июля 1971 г. и 21 ноября 1973 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 23, ст. 238; 1973 г. № 48, ст. 678; п. 19 Положения в ред. 21 ноября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

§ 19. При назначении пенсий по старости начисляются следующие надбавки за стаж (в пределах максимального размера пенсии): за непрерывный стаж свыше 15 лет или за общий стаж — мужчинам, проработавшим не менее 35 лет, и женщинам, проработавшим не менее 30 лет,— 10% пенсии.

Рабочим и служащим, имеющим право на пенсию на льготных условиях — при пониженном стаже (§ 14, п. «а», и § 15—16), указанная надбавка за общий стаж начисляется, если их общий стаж превышает стаж, необходимый для назначения пенсии на льготных условиях, не менее чем на 10 лет (п. «а» ст. 14 Закона; подпункт «а» п. 20 Положения).

Закон говорит о начислении надбавки за непрерывный стаж или за общий стаж. Следовательно, работнику, имеющему право на обе надбавки, начисляется по его выбору одна из этих надбавок: либо за непрерывный, либо за общий стаж.

О порядке исчисления непрерывного стажа см. § 83—84.

О порядке начисления надбавок за стаж см. § 106 и 108—110.

§ 20. Неработающим пенсионерам по старости, имеющим на своем иждивении нетрудоспособных членов семьи, начисляются при назначении пенсий следующие так называемые семейные надбавки (в пределах максимального размера пенсии):

при 1 нетрудоспособном члене семьи — 10% пенсии;

при 2 или более нетрудоспособных членах семьи — 15% пенсии (п. «б» ст. 14 Закона; подпункт «б» п. 20 Положения).

О порядке начисления семейных надбавок см. § 106—110.

§ 21. Пенсии по старости назначаются пожизненно независимо от состояния трудоспособности (ст. 17 Закона; п. 23 Положения).

ПЕНСИИ ПО ИНВАЛИДНОСТИ

§ 22. В зависимости от степени потери трудоспособности инвалиды подразделяются на 3 группы (ст. 19 Закона; п. 25 Положения).

Группы инвалидности определяются в соответствии с инстр. Министерства здравоохранения СССР и ВЦСПС от 1—2 августа 1956 г. с изменением от 11 марта 1957 г. (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 450).

§ 23. Причины и группы инвалидности, а также время наступления инвалидности определяются ВТЭК.

При невозможности определения времени наступления инвалид-

ности днем наступления инвалидности считается день ее установления (ст. 19 Закона; п. 26 Положения).

§ 24. Пенсии по инвалидности рабочим и служащим назначаются при потере трудоспособности вследствие:

а) трудового увечья или профессионального заболевания;

б) общего заболевания.

При потере трудоспособности вследствие увечья, не связанного с работой, пенсии назначаются так же, как при потере трудоспособности вследствие общего заболевания (ст. 20 Закона; п. 28 Положения).

О понятиях «трудового увечья» и «профессионального заболевания» подробнее см. пп. 33—34 Положения и комментарий к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 53—56.

§ 25. Пенсии по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания назначаются рабочим и служащим независимо от стажа работы.

Пенсии по инвалидности вследствие общего заболевания рабочим и служащим назначаются при наличии следующего стажа работы ко времени обращения за пенсией:

Возраст	Стаж работы (в годах)		
	Мужчины	Женщины	Рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах
От 20 лет до достижения 23 лет	2	1	1
От 23 лет » 26 лет	3	2	2
От 26 лет » 31 года	5	3	3
От 31 года » 36 лет	7	5	5
От 36 лет » 41 года	10	7	6
От 41 года » 46 лет	12	9	7
От 46 лет » 51 года	14	11	8
От 51 года » 56 лет	16	13	10
От 56 лет » 61 года	18	14	12
От 61 года и старше	20	15	14

Рабочим и служащим, ставшим инвалидами вследствие общего заболевания до достижения 20 лет, пенсия назначается:

а) если инвалидность наступила в период работы или после ее прекращения — независимо от стажа работы;

б) если инвалидность наступила до поступления на работу — при наличии стажа работы не менее 1 года. Рабочие и служащие, ставшие инвалидами вследствие общего заболевания до поступления на работу и обратившиеся за пенсией после достижения 20 лет, имеют право на пенсию при наличии у них стажа работы, необходимого

по их возрасту ко времени обращения за пенсией (ст. 21 Закона; п. 29 Положения).

§ 26. Пенсии рабочим и служащим по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания назначаются в следующих размерах:

инвалидам I группы — 110%; инвалидам II группы — 100% пенсии по старости, исчисленной в соответствии со ст. 13 Закона и п. 19 Положения в процентах к заработку (§ 18); инвалидам III группы — 65% с заработка до 40 руб. в месяц и, сверх того, 10% с остального заработка.

Рабочим и служащим, занятым на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, занятым на других работах с тяжелыми условиями труда, а также рабочим и служащим, ставшим инвалидами вследствие профессионального заболевания пневмокониозом (силикозом, антракозом и др.), указанные пенсии назначаются в различных льготных размерах.

Минимальные размеры пенсий: по I группе инвалидности — 70 руб. в месяц; по II группе — 45 руб.; по III группе — 25 руб.

Максимальные размеры пенсий: по I и II группам инвалидности — 120 руб. в месяц; по III группе — 60 руб., а для рабочих и служащих, ставших инвалидами вследствие профессионального заболевания пневмокониозом, — 70 руб. (ст. 22 Закона в ред. 21 ноября 1973 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; п. 37 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

§ 27. Пенсии рабочим и служащим по инвалидности вследствие общего заболевания назначаются в следующих размерах:

инвалидам I группы — 100%, инвалидам II группы — 90% пенсии по старости, исчисленной в соответствии со ст. 13 Закона и п. 19 Положения в процентах к заработку (§ 18);

инвалидам III группы — 45% с заработка до 40 руб. в месяц и, сверх того, 10% с остального заработка.

Рабочим и служащим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, на других работах с тяжелыми условиями труда указанные пенсии назначаются в различных льготных размерах.

Минимальные размеры пенсий: по I группе инвалидности — 70 руб. в месяц; по II группе — 45 руб.; по III группе — 21 руб.

Максимальные размеры пенсий: по I и II группам инвалидности — 120 руб. в месяц; по III группе — 60 руб. (ст. 23 Закона в ред. 21 ноября 1973 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; п. 38 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

§ 28. При назначении рабочим и служащим пенсий по инвалидности начисляются следующие надбавки (в пределах максимальных размеров пенсий):

а) инвалидам I и II групп вследствие общего заболевания за непрерывный стаж от 10 до 15 лет — 10% пенсии; свыше 15 лет — 15% пенсии;

б) неработающим инвалидам I и II групп (независимо от причины инвалидности), имеющим на своем иждивении нетрудоспособных членов семьи:

инвалидам I группы при одном нетрудоспособном члене семьи —

10 руб., при двух нетрудоспособных членах семьи — 20 руб., при трех или более нетрудоспособных членах семьи — 30 руб. в месяц;

инвалидам II группы при одном нетрудоспособном члене семьи — 10 руб., при двух или более нетрудоспособных членах семьи—20 руб. в месяц;

в) инвалидам I группы (независимо от причины инвалидности) на уход за ними — 15 руб. в месяц (ст. 25 Закона в ред. 21 ноября 1973 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; п. 39 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

Надбавки инвалидам I группы на уход за ними начисляются независимо от того, несет ли инвалид фактически какие-либо расходы на уход за ним.

О порядке исчисления непрерывного стажа см. § 83—84.

О порядке начисления надбавок см. § 106—110.

§ 29. Вопросы о времени, на которое инвалидам труда назначаются пенсии по инвалидности, о сроках переосвидетельствования инвалидов и о категориях инвалидов труда, которым группа инвалидности устанавливается бессрочно, регулируются: ст. 26 Закона о государственных пенсиях; п. 55 Положения о порядке назначения и выплаты государственных пенсий; п. 26 Положения о врачебно-трудовых экспертных комиссиях (ВТЭК), утв. Советом Министров РСФСР и ВЦСПС 11 марта 1963 г., в ред. 18 июня 1969 г. (СП РСФСР 1963 г. № 6, ст. 34; 1969 г. № 16, ст. 80); Перечнем, утв. Министерством здравоохранения СССР и ВЦСПС 1—2 августа 1956 г. (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 455; разд. VI этого Перечня действует в ред., утв. ВЦСПС 9 июня 1965 г. и Министерством здравоохранения СССР 29 мая 1965 г.).

По совокупности всех этих нормативных актов указанные вопросы разрешаются следующим образом:

пенсии по инвалидности назначаются на все время нетрудоспособности — до очередного переосвидетельствования во ВТЭК, а далее — в зависимости от его результатов. Переосвидетельствование инвалидов I группы производится 1 раз в 2 года, а инвалидов II и III группы — 1 раз в год. Инвалидам, подлежащим переосвидетельствованию, инвалидность устанавливается до 1-го числа месяца, следующего за тем месяцем, на который назначено переосвидетельствование.

Однако некоторым категориям инвалидов группа инвалидности устанавливается бессрочно, без переосвидетельствования, т. е. пожизненно:

а) инвалидам — мужчинам старше 60 лет и женщинам старше 55 лет; переосвидетельствование этих инвалидов производится только по их заявлению;

б) инвалидам, у которых срок переосвидетельствования наступает после достижения мужчинами — 60 лет, женщинами — 55 лет;

в) инвалидам с необратимыми хроническими заболеваниями и анатомическими дефектами — согласно разд. I—V указанного выше Перечня (по некоторым из этих заболеваний установление группы инвалидности без переосвидетельствования допускается только после наблюдения за инвалидом в течение 2 или 4 лет);

г) лицам, которые признавались инвалидами в течение длительного времени, а именно: инвалидам I и II групп, которым за последние 15 лет группа инвалидности не изменялась или устанавливалась более высокая группа инвалидности; мужчинам по достижении 55 лет и женщинам — 50 лет, если они непрерывно в течение последних 5 лет перед достижением этого возраста признавались инвалидами I группы.

§ 30. При изменении группы инвалидности пенсия в новом размере выплачивается со дня изменения группы инвалидности.

В случае признания переосвидетельствованного трудоспособным пенсия выплачивается до конца месяца, в котором он признан трудоспособным, но не далее чем до дня, по который установлена инвалидность (п. 56 Положения).

§ 31. Если инвалид не явился во ВТЭК на переосвидетельствование в назначенный для этого срок, то выплата ему пенсии приостанавливается и может быть возобновлена лишь со дня, когда он вновь будет признан инвалидом.

При пропуске срока переосвидетельствования по уважительной причине пенсия в случае признания инвалидности вновь выплачивается также и за время со дня приостановки выплаты до дня переосвидетельствования. Выплата пенсии за это время производится не более чем за 1 месяц, не считая пребывания в стационарном лечебном учреждении(больнице, санатории и т. д.). При этом если при переосвидетельствовании инвалид переведен в другую группу инвалидности (более высокую или более низкую), то пенсия за указанное время выплачивается по прежней группе (п. 57 Положения).

§ 32. Если выплата пенсии инвалиду, утратившему трудоспособность вследствие общего заболевания, была прекращена ввиду восстановления трудоспособности или если он не получал пенсии вследствие неявки на переосвидетельствование без уважительных причин, то при последующем признании его инвалидом выплата ранее назначенной пенсии возобновляется при условии, если со дня, с которого была прекращена выплата пенсии, прошло не более 5 лет. В противном случае пенсия может быть назначена лишь на общих основаниях (п. 58 Положения).

Существенное различие между возобновлением выплаты и новым назначением пенсии заключается в частности, в том, что при возобновлении выплаты вопрос о стаже не пересматривается, а при новом назначении пенсии необходимый стаж определяется по возрасту ко времени нового обращения за пенсией. При этих условиях стаж, который в свое время давал право на пенсию, может (с учетом увеличившегося возраста) оказаться недостаточным для нового назначения пенсии.

ПЕНСИИ ПО СЛУЧАЮ ПОТЕРИ КОРМИЛЬЦА

§ 33. Право на пенсию по случаю потери кормильца имеют нетрудоспособные члены семьи умершего рабочего, служащего или пенсионера, состоявшие на его иждивении (§ 34).

Нетрудоспособными членами семьи считаются:

а) дети, братья, сестры и внуки, не достигшие 16 лет (учащиеся — 18 лет) или старше этого возраста, если они стали инвалидами до достижения 16 лет (учащиеся — 18 лет); при этом братья, сестры

и внуки — при условии, если они не имеют трудоспособных родителей;

б) отец, мать, жена, муж, если они достигли престарелого возраста; мужчины — 60 лет, женщины — 55 лет либо являются инвалидами;

в) один из родителей или супруг, независимо от возраста и трудоспособности, если он занят уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего кормильца, не достигшими 8 лет, и не работает;

г) дед и бабушка — при отсутствии лиц, которые по закону обязаны их содержать.

Дети и нетрудоспособные родители умершего, не состоявшие на его иждивении, имеют право на пенсию по случаю его смерти, если впоследствии они утратили источник средств к существованию.

Все правила пенсионного обеспечения, касающиеся семей умерщих, соответственно распространяются (поскольку не оговорено иное) и на семьи безвестно отсутствующих, если безвестное отсутствие кормильца удостоверено в установленном порядке (ст. 28 Закона; п. 60 Положения).

«Безвестное отсутствие кормильца», о котором говорится в конце п. 60 Положения, устанавливается в судебном порядке при условии, если в течение 1 года в месте постоянного жительства кормильца нет сведений о месте его пребывания (ст. 10 Основ гражданского законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. ст. 18 и 20 ГК РСФСР; ст. ст. 252—257 ГПК РСФСР).

§ 34. Члены семьи умершего считаются состоявшими на его иждивении, если они находились на его полном содержании или получали от него помощь, которая была для них постоянным и основным источником средств к существованию. Не считается состоявшим на иждивении умершего супруг (жена или муж), являвшийся трудоспособным членом колхоза.

Члены семьи умершего, для которых его помощь была постоянным и основным источником средств к существованию, но которые сами получали какую-нибудь пенсию, имеют право перейти на новую пенсию (п. 61 Положения).

Таким образом, если член семьи умершего не находился на его полном содержании, то для признания иждивенства при определении права на пенсию требуются два условия:

1) необходимо, чтобы материальная помощь, которую член семьи получал от другого члена семьи, была постоянным источником средств к существованию. Эта помощь должна быть систематической, регулярной, оказываемой непрерывно или через определенные, более или менее одинаковые промежутки времени (такая помощь может выражаться, например, в ежемесячных денежных переводах);

2) необходимо, чтобы помощь члена семьи была основным источником средств к существованию. Например, если мать получала ежемесячно от сына 40 руб., а от дочери 20 руб., то следует признать, что мать находилась на иждивении сына.

Ребенок, родившийся после смерти своего отца, приравнивается к детям, состоявшим на его иждивении.

§ 35. Дети, состоявшие на иждивении обоих родителей, имеют право на пенсию по случаю смерти отца или матери также и в том

случае, если другой родитель работает (ст. 29 Закона; п. 62 Положения).

Таким образом, дети, состоявшие на общем иждивении обоих работавших родителей, признаются иждивенцами и отца, и матери независимо от того, кто из родителей зарабатывал больше и был «основным» кормильцем. В этом смысле здесь имеет место изъятие из общего определения понятия иждивенства (приведенного в предыдущем параграфе).

§ 36. Учащимся детям, братьям, сестрам и внукам пенсия выплачивается также и при получении ими стипендии.

Детям, братьям, сестрам и внукам, находившимся на полном государственном содержании, пенсии не назначаются, а выплата ранее назначенных им пенсий приостанавливается на все время нахождения на полном государственном содержании (ст. 30 Закона; п. 63 Положения).

Из числа учащихся профессионально-технических училищ считаются находящимися на полном государственном содержании те, которые обеспечиваются бесплатным питанием, обмундированием и общежитием.

Государственное пособие, установленное для многодетных матерей, назначается и выплачивается многодетной матери (отцу, опекуну) независимо от получения на детей пенсии (п. 7 Положения, утв. Советом Министров СССР 12 августа 1970 г., — СП СССР 1970 г. № 15, ст. 123). Равным образом при передаче в установленном порядке детей одинокой матери на воспитание опекуну вследствие смерти матери государственное пособие, установленное для одиноких матерей, назначается и выплачивается опекуну независимо от назначения детям пенсии по случаю смерти матери (п. 15 того же Положения).

§ 37. Родители имеют право на пенсию независимо от того, когда они достигли престарелого возраста или стали инвалидами: до или после смерти кормильца.

Супруг (жена или муж) умершего имеет право на пенсию, если он достиг престарелого возраста или стал инвалидом до смерти кормильца или не позднее 5 лет после его смерти. Супругу умершего, не имеющему совершеннолетних трудоспособных детей, пенсия назначается независимо от времени достижения престарелого возраста или наступления инвалидности (ст. 31 Закона; п. 64 Положения).

Если супруг умершего кормильца, получающий пенсию как занятый уходом за детьми, братьями, сестрами или внуками умершего, в период получения пенсии стал инвалидом или достиг престарелого возраста, то пенсия супругу выплачивается соответственно в течение всего времени нетрудоспособности или пожизненно, хотя бы наступление инвалидности или достижение престарелого возраста имело место уже по истечении установленного в п. 64 Положения 5-летнего срока (п. 87 Положения).

§ 38. Усыновители имеют право на пенсию наравне с родителями, а усыновленные — наравне с родными детьми.

Несовершеннолетние, имеющие право на пенсию по случаю потери кормильца, сохраняют это право также и при их усыновлении (ст. 32 Закона; п. 65 Положения).

§ 39. Отчим и мачеха имеют право на пенсию наравне с отцом

или матерью при условии, если они находились на иждивении умершего пасынка или падчерицы не менее 10 лет.

Пасынок и падчерица, если они не получали алиментов от родителей, имеют право на пенсию наравне с родными детьми (п. 66 Положения).

§ 40. Пенсия, назначенная по случаю смерти супруга, сохраняется также и при вступлении пенсионера в новый брак (п. 67 Положения).

Таким образом, если пенсия жене по случаю смерти мужа уже была назначена, то эта пенсия продолжает выплачиваться также и в случае последующего вступления пенсионерки в новый брак. Но если женщина после вступления в новый брак обратилась за назначением пенсии по случаю смерти первого мужа, то такая пенсия ей не назначается.

§ 41. Пенсии по случаю смерти кормильца назначаются:

а) семьям рабочих и служащих — независимо от того, когда умер кормилец: в период работы или после ее прекращения;

б) семьям пенсионеров — если кормилец умер в период получения пенсии или не позднее 5 лет после прекращения выплаты пенсии (п. 68 Положения).

Если пенсионер умер по истечении 5 лет после прекращения выплаты пенсии, то семье его пенсия может быть назначена не как семье пенсионера, т. е. не независимо от его стажа, а только как семье бывшего рабочего или служащего, т. е. при условии, если он имел необходимый стаж (см. следующий параграф).

§ 42. Семьям рабочих и служащих, умерших вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также семьям умерших пенсионеров (вне зависимости от причины смерти пенсионера) пенсии назначаются независимо от стажа работы кормильца.

Семьям рабочих и служащих, умерших вследствие общего заболевания, пенсии назначаются, если кормилец ко дню смерти имел стаж, который был бы необходим ему для назначения пенсии по инвалидности (§ 25). Семьям рабочих и служащих, умерших вследствие увечья, не связанного с работой, пенсии назначаются так же, как семьям рабочих и служащих, умерших вследствие общего заболевания (ст. ст. 33—34 Закона; п. 69 Положения).

§ 43. Семьям рабочих и служащих, умерших вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, пенсии назначаются независимо от стажа работы кормильца в следующих размерах:

на трех или более нетрудоспособных членов семьи — 110%, на двух нетрудоспособных членов семьи — 100% пенсии по старости, исчисленной в соответствии со ст. 13 Закона и п. 19 Положения в процентах к заработку кормильца (§ 18);

на одного нетрудоспособного члена семьи — 65% с заработка кормильца до 40 руб. в месяц и, сверх того, 10% с остального заработка кормильца.

Семьям рабочих и служащих, работавших на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах или работавших на других работах с тяжелыми условиями труда, указанные пенсии назначаются в различных льготных размерах.

Минимальные размеры пенсий: на трех или более членов семьи — 70 руб. в месяц; на двух членов семьи — 45 руб.; на одного члена семьи—23 руб.

Максимальные размеры пенсий: на двух или более членов семьи — 120 руб. в месяц; на одного члена семьи — 60 руб. (ст. 33 Закона в ред. 21 ноября 1973 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; п. 70 Положения в ред. 21 ноября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

§ 44. Семьям рабочих и служащих, умерших вследствие общего заболевания и имевших стаж работы, необходимый для назначения пенсии по инвалидности, пенсии назначаются в следующих размерах:

на трех или более нетрудоспособных членов семьи — 100%; на двух нетрудоспособных членов семьи — 90% пенсии по старости, исчисленной в соответствии со ст. 13 Закона и п. 19 Положения в процентах к заработку кормильца (§ 18);

на одного нетрудоспособного члена семьи — 45% с заработка кормильца до 40 руб. в месяц и, сверх того, 10% с остального заработка кормильца.

Семьям рабочих и служащих, работавших на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах или работавших на других работах с тяжелыми условиями труда, указанные пенсии назначаются в различных льготных размерах.

Минимальные размеры пенсий: на трех или более членов семьи — 70 руб. в месяц; на двух членов семьи — 45 руб.; на одного члена семьи — 23 руб.

Максимальные размеры пенсий: на двух или более членов семьи — 120 руб. в месяц; на одного члена семьи — 60 руб. (ст. 34 Закона в ред. 21 ноября 1973 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; п. 71 Положения в ред. 21 ноября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

§ 45. При назначении пенсий по случаю потери кормильца начисляются следующие надбавки (в пределах максимальных размеров пенсий):

а) семьям рабочих и служащих, умерших вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, на трех или более нетрудоспособных членов семьи — 15% пенсии;

б) семьям рабочих и служащих, умерших вследствие общего заболевания, за непрерывный стаж работы кормильца: от 10 до 15 лет — 10% пенсии; свыше 15 лет — 15% пенсии (ст. 36 Закона; п. 74 Положения).

О порядке исчисления непрерывного стажа см. § 83—84.

О порядке начисления надбавок см. § 106, 108, 109 (абз. 2) и 110.

§ 46. Семьям рабочих и служащих, если в состав семьи входят дети, потерявшие обоих родителей (круглые сироты), или дети умершей одинокой матери (имевшей право на государственное пособие), пенсии независимо от причины смерти кормильца назначаются в размерах, установленных для семей, потерявших кормильца вследствие трудового увечья или профессионального заболевания.

Если оба умерших родителя работали и дети имеют право на пенсию по случаю потери каждого из родителей, то пенсия исчисляется из общей суммы заработка обоих родителей также и в том случае, когда один из родителей или оба не имели стажа, достаточного для назначения полной пенсии по инвалидности (ст. 34 Закона; п. 79 Положения; разъяснение Госкомтруда от 13 апреля 1957 г. «Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 90). Пенсия при непол-

ном стаже обоих родителей назначается по стажу того из родителей, чей стаж дает право на более высокую пенсию.

§ 47. Семьям умерших пенсионеров из числа рабочих или служащих пенсии назначаются соответственно по тем же нормам, как и семьям умерших рабочих и служащих (п. 83 Положения).

§ 48. Семьям умерших пенсионеров из числа рабочих и служащих, получавших пенсию по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, пенсии назначаются независимо от причины смерти пенсионера в размерах, установленных для семей рабочих и служащих, умерших вследствие трудового увечья или профессионального заболевания (п. 84 Положения).

§ 49. На всех членов семьи, имеющих право на пенсию, назначается одна общая пенсия.

По требованию каждого члена семьи его доля пенсии выделяется (путем деления пенсии поровну по числу членов семьи) и выплачивается ему отдельно (п. 88 Положения).

§ 50. При изменении числа членов семьи, обеспечиваемых пенсией по случаю потери кормильца (например, при достижении детьми 16 лет (учащимися — 18 лет), при восстановлении трудоспособности члена семьи, который ранее был инвалидом, при достижении супругом престарелого возраста), пенсия пересматривается по числу членов семьи, имеющих право на пенсию.

Такой же пересмотр пенсии производится и в тех случаях, когда выплата пенсии одному из членов семьи приостанавливается (например, при помещении ребенка в детский дом) или возобновляется, если миновали обстоятельства, вызвавшие приостановку (п. 89 Положения).

§ 51. На членов семьи, которые являются инвалидами, соответственно распространяются правила, изложенные в отношении инвалидов из числа рабочих и служащих в пп. 24, 25, 26, 55, 56 (абз. 2), 57, 58 и 59 Положения (п. 90 Положения).

ПРАВО НА ПЕНСИЮ НА ЛЬГОТНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ В ЛЬГОТНЫХ РАЗМЕРАХ[1]

§ 52. На льготных условиях (§ 14) или в льготных размерах[2] имеют право на пенсию по старости:

а) рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах — по Списку № 1 производств, цехов, профессий и должностей, утв. Советом Министров СССР 22 августа 1956 г. (об этом Списке см. выше, § 3);

---

[1] В излагаемые здесь тексты пп. 91 и 92 Положения в дальнейшем были внесены дополнения и изменения в связи с Указом Президиума Верховного Совета СССР от 7 марта 1975 г. «О снижении возраста для назначения пенсий по старости женщинам-механизаторам» (см. п. 1 пост. Совета Министров СССР от 7 марта 1975 г. — СП СССР 1975 г. № 8, ст. 43). О пенсионном возрасте для женщин-механизаторов см. выше, § 14.

[2] Как видно из таблицы, приведенной выше в § 18, право на пенсию по старости в льготных размерах имеют только рабочие и служащие, занятые на работах, указанных в Списке № 1.

б) рабочие и служащие на других работах с тяжелыми условиями труда — по Списку № 2 производств, цехов, профессий и должностей, утв. Советом Министров СССР 22 августа 1956 г. (об этом Списке см. выше, § 3);

в) работницы предприятий текстильной промышленности — по Списку производств и профессий (см. указанный выше «Комментарий к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий», стр. 204);

г) рабочие и служащие — инвалиды из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте.

О льготах для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей см. п. 5 ст. 251 КЗоТ и комментарий к нему.

На льготных условиях или в льготных размерах имеют право на пенсию по инвалидности:

рабочие и служащие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (см. выше, п. «а»);

рабочие и служащие на других работах с тяжелыми условиями труда (см. выше, п. «б») (п. 91 Положения).

§ 53. Пенсии по старости рабочим и служащим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах назначаются на льготных условиях и в льготных размерах, если не менее половины всего стажа, необходимого им для назначения пенсии по старости (§ 14, п. «а»), приходится на эти работы (независимо от места последней работы).

Рабочим и служащим на других работах с тяжелыми условиями труда пенсии по старости назначаются на льготных условиях, если не менее половины всего стажа, необходимого им для назначения пенсии по старости (§ 14, п. «б»), приходится на эти работы или в общей сложности на эти работы и на подземные работы, работы с вредными условиями труда и в горячих цехах (независимо от места последней работы).

Работницам предприятий текстильной промышленности пенсии по старости назначаются на льготных условиях, если не менее 20 лет стажа, необходимого им для назначения пенсии по старости (§ 14, п. «в»), приходится на работы в текстильной промышленности, дающие право на пенсию на льготных условиях, или в общей сложности на эти работы и на работы, предусмотренные подпунктами «а» и «б» п. 16 Положения (пп. «а» и «б» § 14) (независимо от места последней работы) (ст. 9 Закона; п. 92 Положения).

О льготах для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей см. п. 5 ст. 251 КЗоТ и комментарий к нему.

§ 54. Пенсии по инвалидности вследствие общего заболевания рабочим и служащим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах назначаются при пониженном стаже работы (§ 25) и в льготных размерах, если не менее половины этого стажа, необходимого им для назначения пенсии по инвалидности, приходится на указанные работы (независимо от места последней работы).

Рабочим и служащим на других работах с тяжелыми условиями

труда пенсии по инвалидности вследствие общего заболевания назначаются в льготных размерах, если не менее половины всего стажа, необходимого им для назначения пенсии по инвалидности (§ 25), приходится на эти работы или в общей сложности на эти работы и на подземные работы, на работы с вредными условиями труда и в горячих цехах (независимо от места последней работы) (п. 93 Положения).

Пенсии по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания назначаются в соответствующих льготных размерах, если последняя работа дает право на пенсию в льготных размерах (п. 94 Положения). Под «последней» работой понимается та работа, на которой получено трудовое увечье или профессиональное заболевание, а не работа, непосредственно предшествовавшая обращению за пенсией.

Однако если рабочий или служащий имеет не менее половины стажа, установленного для назначения пенсии по инвалидности вследствие общего заболевания (§ 25), и эта половина стажа приходится на соответствующие работы, дающие право на пенсию в льготных размерах, то пенсия по инвалидности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания назначается в льготных размерах независимо от места последней работы (п. 94 Положения).

§ 55. Семьям рабочих и служащих пенсии по случаю потери кормильца в соответствующих льготных размерах назначаются, если кормилец в случае инвалидности имел бы право на пенсию по инвалидности в льготных размерах (п. 96 Положения).

§ 56. В тех случаях, когда рабочий или служащий был избран на выборную должность, работа на такой должности приравнивается при определении права на пенсию на льготных условиях или в льготных размерах к работе до избрания. Такое приравнение производится в пределах не свыше 5 лет и притом не свыше имеющегося стажа работы, дающей право на пенсию на льготных условиях или в льготных размерах (пп. 97 и 109 Положения; см. ниже § 73).

§ 57. Работа по совместительству не засчитывается в стаж работы, дающей право на льготное пенсионное обеспечение (п. 5 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164).

§ 58. При назначении пенсий на льготных условиях или в льготных размерах в стаж, дающий право на эту пенсию, засчитывается время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении с работы, дающей право на указанную пенсию, и последующем восстановлении на этой работе (разъяснение Госкомтруда от 25 января 1973 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 7).

§ 59. Если после назначения пенсии по старости или по инвалидности пенсионер продолжает работать и приобретает право на пенсию в льготных размерах, то по заявлению пенсионера производится перерасчет пенсии из того заработка, из которого пенсия была исчислена ранее, с применением в соответствующих случаях п. 125 Положения (разъяснение Госкомтруда от 13 сентября 1957 г. — «Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 91). Пункт 125 Положения изложен ниже, § 101.

ПЕНСИИ ПРИ НЕПОЛНОМ СТАЖЕ

§ 60. Пенсии по старости при неполном стаже назначаются рабочим и служащим, которые в период работы достигли возраста, необходимого им для назначения пенсии, но не имеют достаточного для назначения полной пенсии стажа работы, однако проработали не менее 5 лет, в том числе не менее 3 лет непосредственно перед обращением за пенсией, если за назначением пенсии они обратились в период работы либо не позднее месячного срока со дня прекращения работы. В указанном 3-летнем периоде допускаются перерывы в работе, не превышающие в общей сложности 6 месяцев (ст. 12 Закона, подпункт «а» п. 98 Положения).

§ 61. Пенсии по инвалидности при неполном стаже назначаются рабочим и служащим, которые в период работы стали инвалидами I или II группы вследствие общего заболевания, если они не имеют стажа, достаточного для назначения полной пенсии (ст. 24 Закона; подпункт «б» п. 98 Положения).

В отличие от пенсий по старости при неполном стаже (который должен составлять не менее 5 лет — см. предыдущий параграф) пенсии по инвалидности I или II группы, если она наступила в период работы, могут назначаться при любом неполном стаже; никакой минимальной продолжительности стажа здесь не требуется.

§ 62. Пенсии по случаю потери кормильца назначаются при неполном стаже членам семей рабочих и служащих, умерших в период работы вследствие общего заболевания, если кормилец не имел стажа, достаточного для назначения полной пенсии по инвалидности (ст. 35 Закона; подпункт «в» п. 98 Положения).

Так же, как и пенсии по инвалидности (см. предыдущий параграф), пенсии по случаю потери кормильца, если смерть его наступила в период работы, могут назначаться при любом неполном стаже; никакой минимальной продолжительности стажа кормильца здесь не установлено.

§ 63. При назначении пенсий при неполном стаже к периоду работы приравниваются:

а) период временной нетрудоспособности, начавшейся в то время, когда рабочий или служащий состоял на работе (последний абзац п. 98 Положения);

б) периоды другой работы, которая засчитывается в трудовой стаж наравне с работой в качестве рабочего или служащего.

§ 64. Пенсии при неполном стаже назначаются в размере, пропорциональном имеющемуся стажу, но не менее $^{1}/_{4}$ полной пенсии.

Если данному рабочему или служащему или семье умершего рабочего или служащего пенсия при полном стаже полагалась бы в минимальном или максимальном размере, установленном Законом о государственных пенсиях, то пенсия при неполном стаже назначается пропорционально имеющемуся стажу, исходя соответственно из минимального или максимального размера полной пенсии, но во всех случаях не менее $^{1}/_{4}$ минимального размера этой пенсии.

Семьям умерших пенсионеров, получавших пенсию при неполном стаже, пенсия назначается пропорционально стажу, исходя из которого была назначена пенсия умершему кормильцу (ст. ст. 12, 24 и 35 Закона; п. 99 Положения).

§ 65. При назначении пенсий при неполном стаже не применя-

ются льготные условия возраста и стажа для назначения пенсий и льготные размеры пенсий.

К пенсиям, назначаемым при неполном стаже, надбавки не назначаются (п. 100 Положения).

§ 66. Если пенсионер, которому при неполном стаже назначена пенсия по старости либо по инвалидности I или II группы, проработал после назначения пенсии не менее 2 лет, то по его заявлению производится перерасчет пенсии исходя из стажа, имеющегося ко времени перерасчета. Каждый последующий перерасчет пенсии производится не ранее чем через 2 года работы после предыдущего перерасчета.

Если пенсионер, продолжая работать, приобретает стаж, достаточный для назначения полной пенсии, то по заявлению пенсионера производится соответствующий перерасчет независимо от того, сколько времени прошло после назначения пенсии при неполном стаже. При этом полная пенсия по инвалидности устанавливается при условии, если пенсионер имеет стаж, достаточный для назначения полной пенсии соответственно возрасту пенсионера ко времени обращения за указанным перерасчетом.

Перерасчет пенсии производится по выбору пенсионера или из заработка, из которого пенсия была первоначально назначена (или впоследствии пересчитана в порядке, предусмотренном п. 125 Положения), или из последнего заработка (п. 101 Положения). Пункт 125 Положения изложен ниже, § 101.

РАЗМЕРЫ ПЕНСИЙ ПОСТОЯННО ПРОЖИВАЮЩИМ В СЕЛЬСКИХ МЕСТНОСТЯХ И СВЯЗАННЫМ С СЕЛЬСКИМ ХОЗЯЙСТВОМ

§ 67. Пенсионерам, постоянно проживающим в сельских местностях и связанным с сельским хозяйством, пенсии, в том числе минимальные и максимальные, назначаются в размере 85% установленных норм (ст. 56 Закона; п. 102 Положения в ред. 21 ноября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

Таким образом, пенсия назначается в размере 85% от установленной нормы в том случае, когда налицо имеются оба указанных выше условия: если пенсионер постоянно проживает в сельской местности и если притом он связан с сельским хозяйством. Поэтому, например, пенсионер, постоянно живущий в деревне, но не связанный с сельским хозяйством, получает пенсию по общеустановленной норме без снижения на 15%.

§ 68. Пенсионер, постоянно проживающий в сельской местности, считается связанным с сельским хозяйством, если он входит в состав хозяйства, имеющего приусадебный участок свыше 0,15 *га* (или свыше другой, более высокой нормы, установленной на основании законодательства союзных республик для хозяйств рабочих и служащих соответствующей категории).

В отношении детей вопрос о применении соответствующих размеров пенсий разрешается в зависимости от того, где проживает и имеет ли связь с сельским хозяйством лицо, которое фактически воспитывает этих детей (мать, опекун и т. д.) (п. 103 Положения).

§ 69. Если часть семьи, получающей пенсию, проживает в горо-

де или поселке городского типа, а другие члены семьи постоянно проживают в сельской местности и связаны с сельским хозяйством, то эти члены семьи, проживающие в сельской местности, получают пенсию в размере 85% своей доли пенсии (п. 104 Положения).

§ 70. Пенсии при неполном стаже пенсионерам, постоянно проживающим в сельских местностях и связанным с сельским хозяйством, назначаются исходя из полных пенсий, исчисленных с учетом проживания пенсионера в сельской местности и связи с сельским хозяйством (п. 106 Положения).

§ 71. Если пенсионер переехал на постоянное жительство в другую местность (из города или поселка городского типа в сельскую местность либо из сельской местности в город или поселок городского типа), то назначенная ему пенсия не пересчитывается. Также не пересчитывается назначенная пенсия, если пенсионер, проживая в сельской местности, приобрел или утратил связь с сельским хозяйством.

В случае преобразования сельского населенного пункта в город или поселок городского типа ранее назначенные пенсии не пересчитываются; после преобразования сельского населенного пункта в город или поселок городского типа постоянно проживающим в нем лицам, связанным с сельским хозяйством, пенсии назначаются и выплачиваются как пенсионерам, постоянно проживающим в сельских местностях (п. 107 Положения).

ИСЧИСЛЕНИЕ СТАЖА

1. Общий стаж

§ 72. В общий стаж работы, дающий право на пенсию, засчитывается всякая работа в качестве рабочего или служащего, независимо от характера и продолжительности работы и длительности перерывов.

В частности, в стаж засчитывается: а) работа в качестве рабочего или служащего, выполнявшаяся на дому; б) работа по найму до установления Советской власти.

Работа эвакуированных рабочих и служащих в колхозах в период Великой Отечественной войны засчитывается в стаж независимо от формы оплаты их труда.

Выполнение для отдельных граждан кратковременных, случайных и мелких работ, на которых работник не подлежал государственному социальному страхованию (комментарий к ст. 236 КЗоТ, § 9), не засчитывается в стаж (п. 108 Положения).

Подробные указания по вопросам исчисления общего стажа, дающего право на государственную пенсию, даны в методическом письме Министерства социального обеспечения РСФСР от 24 февраля 1961 г. № 1—118—9 «Об исчислении общего стажа работы, дающего право на государственную пенсию» («Социальное обеспечение в СССР», 1962, стр. 138; см. следующий параграф комментария).

§ 73. Кроме работы в качестве рабочего или служащего, в общий стаж засчитывается также:

а) всякая работа, на которой работник, не будучи рабочим или служащим, подлежал государственному социальному страхованию;

б) работа в качестве председателя или заместителя председате-

ля колхоза, если данный работник был направлен (рекомендован) из числа рабочих и служащих в колхоз в соответствии с решениями советских или партийных органов;

в) работа члена колхоза в машинно-тракторной или специализированной (лугомелиоративной, лесозащитной и т. п.) станции в качестве механизатора за время до установления штатных должностей механизаторов, если впоследствии колхозник был зачислен в штат машинно-тракторной или специализированной станции. При этом рабочим, которые зачислены в штат в качестве постоянных рабочих, а до этого работали в машинно-тракторной или специализированной станции также на постоянной работе, эта работа засчитывается в стаж с включением межсезонных перерывов;

г) служба в военизированной охране, в органах специальной связи или в горноспасательной части (независимо от ведомственной подчиненности и наличия специального или воинского звания);

д) работа в качестве члена артели промысловой кооперации (кооперативной промысловой артели или кооперативной артели инвалидов), выполнявшаяся в общих мастерских или в условиях надомного труда, а также работа в артели в качестве ученика (независимо от членства в артели);

е) работа, выполнявшаяся в порядке трудовой повинности;

ж) периоды временной нетрудоспособности, начавшейся в период работы;

з) обучение в училищах и школах системы государственных трудовых резервов и системы профессионально-технического образования (в ремесленных, железнодорожных училищах, горнопромышленных школах и училищах, школах фабрично-заводского обучения, училищах механизации сельского хозяйства, технических училищах, профессионально-технических училищах и т. д.) и в других училищах, школах и на курсах по подготовке кадров, по повышению квалификации и по переквалификации;

и) обучение в высших учебных заведениях, средних специальных учебных заведениях (техникумах, педагогических и медицинских училищах и т. д.), партийных школах, совпартшколах, школах профдвижения, на рабфаках; пребывание в аспирантуре, докторантуре и клинической ординатуре;

к) служба в составе Вооруженных Сил СССР и пребывание в партизанских отрядах; служба в войсках и органах ВЧК, ОГПУ, НКВД, НКГБ, МГБ, Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР, Министерств охраны общественного порядка СССР и союзных республик, Министерств внутренних дел СССР и союзных республик; служба в органах милиции. Пребывание военнослужащего в плену засчитывается в стаж в установленном порядке;

л) пребывание на каторге, в тюрьме или крепости, в ссылке или высылке за революционную деятельность при буржуазных правительствах; время отстранения при этих правительствах от работы по политическим причинам.

При назначении пенсий по старости периоды, указанные в п. «и», засчитываются в стаж при условии, если этим периодам предшествовала работа в качестве рабочего или служащего, либо служба в составе Вооруженных Сил СССР, или иная служба, указанная в п. «к».

При назначении на льготных условиях или в льготных размерах пенсий по старости и инвалидности рабочим и служащим, работавшим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах и на других работах с тяжелыми условиями труда (пп. «а» и «б» § 14), и пенсий по случаю потери кормильца их семьям, а также пенсий по старости работницам предприятий текстильной промышленности (п. «в» § 14) периоды, указанные в пп. «к» и «л» настоящего параграфа, приравниваются по выбору обратившегося за назначением пенсии либо к работе, которая предшествовала данному периоду, либо к работе, которая следовала за окончанием этого периода. Период, указанный в п. «з» настоящего параграфа, приравнивается к работе, которая следовала за окончанием этого периода.

Работа на выборных и других ответственных должностях в партийных и комсомольских органах, в том числе в политотделах и политуправлениях, засчитывается в стаж, дающий право на пенсию на льготных условиях или в льготных размерах, при условии, если перерыв между работой в партийных и комсомольских органах и работой, следующей за ней, не превышает трех месяцев и если работе в партийных и комсомольских органах непосредственно предшествовала или за ней непосредственно следовала работа, дающая право на пенсию на льготных условиях или в льготных размерах.

В случаях назначения пенсий на льготных условиях или в льготных размерах (пп. «а», «б» и «в» § 52) работа или другая деятельность, приравниваемая к работе, дающей право на указанные пенсии, учитывается в размере, не превышающем имеющегося стажа работы, дающей право на пенсию на льготных условиях или в льготных размерах.

В общий трудовой стаж засчитывается также время фактического ухода за инвалидом Отечественной войны I группы члену семьи инвалида на основании решения рай(гор)исполкома по месту жительства инвалида (п. 109 Положения в ред. 18 апреля 1975 г. — СП СССР 1975 г. № 11, ст. 59).

§ 74. По вопросу о том, в каких случаях при назначении пенсий рабочим и служащим засчитывается в стаж работа в качестве члена колхоза, различными нормативными актами было установлено, в частности, следующее. Бывшим колхозникам, перешедшим на постоянную работу в совхозы при преобразовании колхозов в совхозы, время непрерывной работы в колхозе начиная с 1939 года засчитывается в стаж, кроме тех лет работы в колхозе, когда они не выработали (по имеющимся в колхозе документам) обязательного минимума трудодней без уважительных причин (п. 4 Положения, утв. Советом Министров СССР и ЦК КПСС 3 мая 1957 г., — «Директивы КПСС и Советского правительства по хозяйственным вопросам», т. 4, Госполитиздат, 1958, стр. 728). Этот порядок исчисления стажа распространен также на бывших членов колхозов, перешедших в связи с прекращением деятельности колхозов на постоянную работу в подсобные сельские хозяйства или в другие государственные предприятия и организации, которым переданы земли этих колхозов (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 352).

В стаж механизаторов и специалистов, перешедших из МТС на работу в колхозы в связи с реорганизацией МТС, засчитывается вре-

мя работы в колхозе (п. 45 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 18 апреля 1958 г.— СП СССР 1958 г. № 7, ст. 62).

§ 75. По вопросу о зачете в стаж времени обучения в учебных заведениях, указанных выше в пп. «з» и «и» § 73, применяются, в частности, следующие положения. Время обучения засчитывается в стаж независимо от того, окончил ли заявитель данное учебное заведение. В тех случаях, когда для зачета времени обучения в стаж требуется предшествующая работа, не имеет значения, сколько времени она продолжалась и предшествовала ли она обучению непосредственно или с перерывом; поэтому для доказательства факта такой работы достаточно представить любой документ (например, пропуск, характеристику и т. д.), из которого видно, что работа имела место до учебы. Время отпуска, предоставляемого после окончания вуза или среднего специального учебного заведения, время пребывания в заочных и вечерних учебных заведениях, в заочной аспирантуре, а также обучение в дореволюционное время не засчитываются в стаж.

§ 76. Время вынужденного прогула при неправильном увольнении засчитывается в стаж полностью, если работник был восстановлен на работе (п. 6 разд. 1 методического письма, указанного выше в § 72). Ср. выше § 58.

§ 77. Время пребывания на принудительном лечении в лечебно-трудовом профилактории не прерывает течения трудового стажа и засчитывается в общий трудовой стаж (ст. 8 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 1 марта 1974 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1974 г. № 10, ст. 287; ст. 8 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 25 августа 1972 г.— «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 35, ст. 870; п. 1 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 2 июня 1970 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 8). Лицам, выполнявшим в период пребывания в профилактории работы, дающие право на получение пенсии на льготных условиях и в льготных размерах, время пребывания в профилактории засчитывается в стаж, дающий право на льготную пенсию (п. 1 того же разъяснения).

§ 78. Время отбывания исправительных работ без лишения свободы в общий (и непрерывный) трудовой стаж осужденного не засчитывается, о чем делается запись в его трудовую книжку. При условии добросовестной работы и примерного поведения в период отбывания исправительных работ без лишения свободы это время может быть включено в общий трудовой стаж лица, отбывшего наказание, на основании определения суда в порядке, установленном ст. 368 УПК РСФСР (ст. 44 Основ исправительно-трудового законодательства Союза ССР и союзных республик; п. 15 пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6 сентября 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 21, ст. 115; ст. 94 УПК РСФСР; ст. 27 УК РСФСР в ред. 14 ноября 1969 г.).

§ 79. Гражданам, необоснованно привлеченным к уголовной ответственности и впоследствии освобожденным от ответственности в связи с прекращением уголовного дела или оправданием по суду в установленном порядке, время нахождения в местах заключения и время пребывания в ссылке, а также время отбывания исправительных работ засчитывается в трудовой стаж («Социальное обеспечение в СССР», Профиздат, 1962, стр. 150).

Гражданам, которым в связи с пересмотром уголовного дела снижена мера наказания, время их пребывания в местах заключения сверх срока, назначенного при пересмотре дела, засчитывается в общий трудовой стаж (пост. Совета Министров СССР от 4 октября 1956 г. — СП СССР 1957 г. № 2, ст. 10).

§ 80. Работа на Крайнем Севере и в отдаленных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, за время с 1 августа 1945 г. до 1 марта 1960 г., а также работа на предприятиях и в учреждениях, на работников которых были распространены льготы, установленные для работающих на Крайнем Севере или в отдаленных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, за время со дня распространения этих льгот до 1 марта 1960 г. засчитывается в стаж в двойном размере при условии, если работник имел право на льготы, установленные для работающих в этих районах, местностях, на предприятиях и в учреждениях.

Работа в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, с 1 марта 1960 г. засчитывается в стаж в полуторном размере при условии, если работник имел право на льготы, установленные ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1960 г. № 7, ст. 45) (п. 110 Положения).

§ 81. При назначении пенсий сезонные работы засчитываются в стаж по их фактической продолжительности.

Ряд изъятий из этого общего правила, в силу которых работа в течение полного сезона на предприятиях некоторых отраслей народного хозяйства засчитывается за год, предусмотрен в п. 112 Положения.

§ 82. Работникам, которые работали в качестве рабочих или служащих до временной оккупации неприятелем соответствующей части территории СССР в период Великой Отечественной войны, пребывание на оккупированной неприятелем территории СССР или других государств, а также на территории государств, находившихся в состоянии войны с СССР, засчитывается в стаж работы, кроме случаев, когда они в указанный период совершили преступление против Родины (п. 114 Положения).

Работавшими в качестве рабочих или служащих до временной оккупации считаются как работавшие в качестве рабочих или служащих ко дню оккупации, так и не состоявшие на такой работе, если за ними ко дню оккупации сохранялся непрерывный стаж работы (разъяснение Госкомтруда от 20 мая 1957 г.— «Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 91).

2. Непрерывный стаж

§ 83. При назначении рабочим и служащим пенсий по старости и по инвалидности I и II групп вследствие общего заболевания начисляются надбавки за непрерывный стаж работника, а при назначении пенсий семьям рабочих и служащих, умерших вследствие общего заболевания, начисляются надбавки за непрерывный стаж работы кормильца (§ 19, 28 и 45).

§ 84. Надбавки за непрерывный стаж начисляются независимо

от того, когда рабочий или служащий имел этот непрерывный стаж: перед обращением за пенсией или когда-либо ранее (п. 116 Положения, абз. 1). Если при назначении пособий по временной нетрудоспособности непрерывный стаж исчисляется ко дню наступления нетрудоспособности, то при начислении надбавок к пенсиям может учитываться либо последний непрерывный стаж перед обращением за пенсией, либо тот непрерывный стаж, который работник имел когда-либо ранее.

В том случае, когда рабочий или служащий обратился за пенсией после прекращения работы, надбавка начисляется за непрерывный стаж, имевшийся ко дню прекращения работы или когда-либо ранее (п. 116 Положения, абз. 2). Следовательно, при назначении пенсии непрерывный стаж, имевшийся ко дню прекращения работы, может учитываться независимо от того, сколько времени прошло между прекращением работы и обращением за пенсией.

Вопросы сохранения непрерывного стажа при переходе с одной работы на другую разрешаются по тем же правилам, как и при назначении пособий по государственному социальному страхованию, за исключением правил зачета в непрерывный стаж работы в качестве члена колхоза в случае прекращения деятельности колхоза в связи с передачей земель совхозу или иному государственному предприятию (п. 116 Положения, абз. 3, в ред. 13 апреля 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 10, ст. 51). Правила исчисления непрерывного стажа при назначении пособий по государственному социальному страхованию изложены в § 93—106 комментария к ст. 240 КЗоТ.

3. Документы о стаже

§ 85. Доказательством стажа работы могут служить:

а) трудовые книжки, трудовые списки, послужные списки (в том числе по работе до установления Советской власти), членские книжки членов кооперативных промысловых артелей и кооперативных артелей инвалидов — все в отношении записей, внесенных на основании документов;

б) справки, удостоверения и тому подобные документы о работе, выданные с места работы;

в) справки вышестоящих учреждений той же системы, в которой работал данный рабочий или служащий (например, справки министерств, главных управлений, трестов, союзов промысловой кооперации и т. д.);

г) справки архивных учреждений (п. 117 Положения).

§ 86. Подробные указания о документах, подтверждающих трудовой стаж, содержатся в разд. 1 методического письма Министерства социального обеспечения РСФСР от 12 января 1970 г. № 1—4 — И «О порядке подтверждения стажа работы для назначения государственных пенсий».

Трудовые книжки. Основные сведения о трудовых книжках и о порядке их заполнения даны в комментарии к ст. 39 КЗоТ. Ниже излагаются некоторые указания из названного ранее методического письма Министерства социального обеспечения РСФСР, относящиеся специально к установлению трудового стажа на основании записей в трудовых книжках.

1) Запись об общем стаже, внесенная в трудовую книжку после 14 декабря 1962 г., принимается в подтверждение трудового стажа,

если в графах 2 и 3 на основании надлежаще оформленных документов внесены конкретные записи о том, на каком предприятии, в каком учреждении, в какие периоды и на каких должностях работал владелец трудовой книжки до поступления на предприятие, в учреждение, выдавшее трудовую книжку.

До 14 декабря 1962 г. общий стаж работы записывался в трудовой книжке суммарно, т. е. указывалось общее количество лет, месяцев, дней работы до поступления на предприятие, в учреждение, выдавшее трудовую книжку (без распределения по отдельным местам работы). Такая суммарная запись принимается как доказательство стажа, если в графе 4 указано, что она внесена на основании документов. Если помимо трудовой книжки заявитель представляет также отдельные документы о работе за период до заполнения трудовой книжки, к которому относится суммарная запись о стаже, то весь стаж, записанный общим итогом, должен быть подтвержден документами (или, в установленных пределах, свидетельскими показаниями — § 91—92), чтобы одна и та же работа не могла быть учтена дважды — и по трудовой книжке, и по отдельному документу.

2) До 9 июля 1958 г. запись об учебе в высших и средних специальных учебных заведениях и о работе в качестве члена кооперативной промысловой артели вообще не вносилась в трудовую книжку. Поэтому при представлении дополнительных документов о службе в армии, об учебе и работе в качестве члена промысловой артели до заполнения трудовой книжки периоды указанной деятельности засчитываются в стаж дополнительно к стажу, внесенному в трудовую книжку общим итогом.

3) Внесение исправлений в записи о работе допускается только с соблюдением Инструкции о порядке ведения трудовых книжек (комментарий к ст. 39 КЗоТ).

В тех случаях, когда в трудовой книжке наименование профессии носит общий характер, администрация предприятия вправе выдавать дополнительные справки, уточняющие характер работы или условия труда данного работника. Например, если в трудовой книжке работника записано, что он работал слесарем литейного цеха и если этот слесарь фактически работал на горячем участке, то администрация предприятия, производившая первоначальную запись, может выдать дополнительную уточняющую справку о том, что такой-то слесарь был занят в литейном производстве на горячих участках работы. Такие справки принимаются в подтверждение льготного стажа работы, если они выданы на основании документальных данных, подписаны руководителем предприятия или учреждения и скреплены печатью.

Справки с места работы. Справки и удостоверения с места работы должны основываться на архивных данных предприятия или учреждения и содержать сведения о том, с какого и по какое время, в каком предприятии или учреждении и в качестве кого (профессия, должность) работал данный рабочий или служащий. В документе должна быть указана дата его выдачи, и он должен быть подписан или руководителем предприятия, учреждения, или лицом, ведающим приемом и увольнением, или уполномоченным ими лицом и заверен печатью.

Справки о работе, выданные после 12 мая 1964 г., могут служить доказательством трудового стажа, если они содержат ссылку на до-

кументы, послужившие основанием для их выдачи (см. абз. 4 п. 3 пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 12 мая 1964 г. — СП РСФСР 1964 г. № 8, ст. 60).

Характеристики, выписки из приказов о приеме на работу, перемещениях по службе и увольнении, командировках, поощрениях и взысканиях и тому подобные документы могут приниматься в тех случаях, когда ими подтверждаются периоды работы.

Справки и удостоверения, выданные предприятиями и учреждениями на основании показаний свидетелей, не принимаются для подтверждения стажа.

Справки архивных учреждений. Для получения архивных справок о стаже или военной службе следует обращаться в соответствующие центральные или местные государственные, ведомственные и партийные архивы [1]. В справках архивных учреждений должны быть указаны основания их выдачи.

В подтверждение стажа принимаются также:

а) письменные трудовые договоры (соглашения) с отметкой об их исполнении;

б) паспорта — при наличии в них отметок о приеме на работу и увольнении с работы;

в) выписки из учетных карточек членов КПСС — за время со дня вступления кандидатом в члены КПСС.

О расчетных книжках и членских билетах профсоюзов см. в следующем параграфе.

§ 87. Расчетные книжки и членские билеты профсоюзов могут служить доказательством стажа лишь при отсутствии других документов. При этом расчетные книжки могут служить доказательством стажа только за время, за которое имеются отметки о выплате заработной платы, а членские билеты профсоюзов — за время, за которое имеются отметки об уплате членских взносов с заработной платы или стипендии (п. 117 Положения).

За период по 1932 год (включительно) месяцы, за которые в профсоюзном билете имеются отметки об уплате взносов, должны включаться в общий стаж независимо от формы отметки (марки, штампы, печать, расписка получателя). При отсутствии профсоюзного билета трудовой стаж может быть подтвержден учетной карточкой члена профсоюза за время, за которое имеются отметки об уплате членских взносов.

§ 88. Работа у отдельных граждан (домашние работницы, шоферы и др.) подтверждается справками профсоюзных организаций, а при невозможности их получения — справками нанимателей. Подлинность подписи нанимателя должна быть заверена домоуправлением, жилищно-эксплуатационной конторой или сельским Советом. Справка нанимателя должна быть подтверждена актом обследования, составленным представителем районного (городского) отдела социального обеспечения с участием представителя домоуправления, жилищно-эксплуатационной конторы, уличного комитета или сельского Совета (п. 117 Положения).

---

[1] Список этих архивов, сообщенный Главным архивным управлением при Совете Министров СССР, приведен в указанном выше «Комментарии к Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий», стр. 346.

§ 89. Иногда фамилия, имя и отчество заявителя, указанные в документе о стаже, не совпадают (или не полностью совпадают) с тем, что написано в паспорте или свидетельстве о рождении. В таких случаях принадлежность правоустанавливающего документа данному лицу может быть установлена решением суда (п. 5 ст. 247 ГПК РСФСР).

4. Установление стажа по свидетельским показаниям

§ 90. При отсутствии документов об имеющемся стаже и невозможности получения их ввиду полной ликвидации учреждения или предприятия либо ввиду отсутствия архивных данных недостающий для назначения пенсии стаж устанавливается (в известных пределах — § 91—92) комиссиями по назначению пенсий (§ 120) на основании показаний двух или более свидетелей (п. 118 Положения).

§ 91. Недостающий для назначения пенсии стаж может устанавливаться на основании свидетельских показаний в тех случаях, когда не менее половины необходимого стажа подтверждено документами. Это правило применяется и для назначения пенсии на льготных условиях или в льготных размерах. Свидетельскими показаниями может быть установлено не более половины трудового стажа на подземных работах, на работах с вредными условиями труда, в горячих цехах и на других работах с тяжелыми условиями труда, необходимого для назначения пенсии на льготных условиях или в льготных размерах.

При установлении стажа по свидетельским показаниям необходимо, чтобы один из свидетелей знал заявителя по совместной работе с ним на одном предприятии, в учреждении или в одной системе и подтвердил документами факт своей работы в период времени, когда работал совместно с заявителем. При этом не требуется, чтобы свидетель предъявлял документы о стаже за все то время, за которое он свидетельствует о работе заявителя [1].

Для назначения пенсии при неполном стаже свидетельскими показаниями может устанавливаться стаж той же продолжительности, которая подтверждена документами.

Министерствам социального обеспечения союзных республик предоставляется право в отдельных, исключительных случаях, когда документы о стаже не сохранились в связи с временной оккупацией неприятелем соответствующей части территории СССР в период Великой Отечественной войны, эвакуацией или в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.), разрешать устанавливать по свидетельским показаниям более половины необходимого для назначения пенсии (в том числе на льготных условиях или в льготных размерах) стажа, а также устанавливать стаж, когда свидетель не имеет документов по совместной работе с заявителем (п. 118 Положения).

Особо регулируется порядок установления свидетельскими пока-

---

[1] Но по показаниям свидетелей устанавливается стаж лишь за тот период, в который свидетель, имеющий документы о работе на данном предприятии или в учреждении, работал совместно с заявителем (об этом говорится в методическом письме Министерства социального обеспечения РСФСР, указанном ниже в § 95).

заниями стажа лиц, работавших на мелких предприятиях (с числом рабочих до 10 человек), и бывших батраков за время до установления Советской власти (разъяснение Госкомтруда от 3 июля 1959 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1959 г. № 4).

§ 92. Свидетельскими показаниями не может подтверждаться: а) общий стаж для установления надбавки за него при назначении пенсии по старости; б) непрерывный стаж для установления надбавок к пенсиям (разъяснение Госкомтруда от 11 января 1957 г. — «Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 88). Надбавки за стаж (общий и непрерывный) начисляются только на основании документов.

Помимо указанных выше случаев, когда стаж не может устанавливаться по свидетельским показаниям, эти показания не могут приниматься также: а) для уточнения сведений, содержащихся в документах о стаже (наименования профессии, характера работы, условий труда и т. д.); б) для подтверждения работы у отдельных граждан (в качестве домашних работниц, шоферов и т. д.).

§ 93. Комиссии по назначению пенсий предоставляется право, не вызывая свидетелей для дачи личных показаний, ограничиться рассмотрением письменных показаний свидетелей при условии, если подлинность их подписей засвидетельствована в нотариальном порядке.

В отдельных случаях по просьбе рабочего, служащего или администрации предприятия, учреждения по месту его последней работы комиссия может установить стаж, не подтвержденный документами, по свидетельским показаниям также и до наступления условий, дающих право на пенсию (например, до достижения возраста, необходимого для назначения пенсии по старости (п. 118 Положения).

§ 94. За рабочим или служащим, явившимся по вызову в комиссию по назначению пенсий в качестве свидетеля для дачи показаний о трудовом стаже, сохраняется средний заработок (ст. 111 КЗоТ).

§ 95. Некоторые дополнительные указания по вопросам установления стажа по свидетельским показаниям содержатся в разд. II методического письма Министерства социального обеспечения РСФСР от 12 января 1970 г. № 1—4—91.

Заявление об установлении трудового стажа по свидетельским показаниям работающими подается администрации предприятия, учреждения по месту последней работы.

К заявлению прилагается справка об отсутствии архивных данных. В случаях выдачи предприятиями и учреждениями справок о несохранности их документальных данных по личному составу не требуется аналогичных справок от государственных архивов об отсутствии архивных данных.

Родственные отношения не могут служить препятствием для опроса свидетелей.

Вызов свидетелей производится через администрацию предприятия, учреждения или через заявителя.

В исключительных случаях (например, в связи с болезнью свидетеля) комиссия по назначению пенсий может либо ограничиться рассмотрением письменных показаний свидетеля (§ 93), либо поручить работнику отдела социального обеспечения произвести опрос свидетеля по месту его жительства.

ИСЧИСЛЕНИЕ ПЕНСИЙ

1. Заработок, из которого исчисляются пенсии[1]

§ 96. Пенсии рабочим и служащим исчисляются по установленным нормам в процентах к их среднемесячному фактическому заработку, который они получали перед обращением за пенсией (ст. 53 Закона; п. 121 Положения).

§ 97. Среднемесячный фактический заработок для исчисления пенсии берется за 12 последних месяцев работы и определяется путем деления общей суммы заработка за это время на 12. При этом по желанию обратившегося за пенсией месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней вследствие болезни, увольнения и в других случаях освобождения от работы, предусмотренных действующим законодательством, исключаются из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествующими месяцами. Месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней по другим причинам, не исключаются из подсчета и не заменяются другими месяцами.

Если за 2 последних года перед прекращением работы (а для продолжающих работать — перед обращением за пенсией) работник проработал в общей сложности менее 12 полных месяцев, а также во всех случаях, когда работник проработал менее года, пенсия исчисляется из среднемесячного заработка за все полные фактически проработанные месяцы, который определяется путем деления общей суммы заработка за указанные месяцы на число полных месяцев. При этом месяцы с неполным количеством рабочих дней, не исключаемые из подсчета в соответствии с правилами, изложенными в предыдущем абзаце, приравниваются к полным месяцам.

Если работник проработал менее 1 полного месяца, то заработок за все проработанное время делится на число проработанных дней и полученная сумма умножается на число рабочих дней в месяце, исчисленное в среднем за год (25,4 — при шестидневной рабочей неделе и 21,2 — при пятидневной рабочей неделе). В этом случае заработок, из которого исчисляется пенсия, не может превышать полуторной тарифной ставки данного работника.

При назначении пенсий рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, среднемесячный фактический заработок определяется путем деления заработка за полный сезон на 12 (ст. 53 Закона; п. 122 Положения).

---

[1] В настоящем подразделе не указываются особенности исчисления пенсий работникам некоторых отдельных категорий (кроме сезонных работников и работников, указанных в § 100), предусмотренные в Положении о порядке назначения и выплаты государственных пенсий или в других нормативных актах. К таким отдельным категориям работников относятся: рабочие и служащие, работавшие в учреждениях СССР за границей; штатные литературные работники газет, журналов, ТАСС, издательств и телевидения, нештатные художники и графики; лица, работавшие у отдельных граждан по договорам (например, домашние работницы, сторожа, шоферы), и др.

Проработанные месяцы, за которые сведения о заработке не сохранились, исключаются из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествовавшими месяцами.

§ 98. По желанию обратившегося за пенсией исчисление пенсии производится из среднемесячного фактического заработка за любые 5 лет подряд из последних 10 лет перед обращением за пенсией. В указанном 5-летнем периоде допускаются перерывы в работе, не превышающие в общей сложности 12 месяцев; в этом случае недостающие месяцы заменяются другими месяцами, непосредственно предшествовавшими 5-летнему периоду или следовавшими за ним, — по выбору обратившегося за пенсией (но в пределах указанного 10-летнего периода. — **Е. А.**).

Среднемесячный заработок за 5 лет определяется путем деления общей суммы заработка за работу в качестве рабочего или служащего за фактически проработанные 5 лет на 60. При этом по желанию обратившегося за пенсией месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней вследствие болезни, увольнения и в других случаях освобождения от работы, предусмотренных действующим законодательством, исключаются из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествовавшими или последующими месяцами в пределах указанных выше 10 лет и при условии, что в результате такой замены период, за который учитывается заработок для исчисления пенсии, не содержит перерывов в работе, превышающих в общей сложности 12 месяцев.

Время службы в составе Вооруженных Сил СССР не включается в указанный выше 10-летний срок и не считается перерывом в 5-летнем периоде, за который определяется среднемесячный заработок.

По желанию обратившегося за пенсией время, в течение которого по заключению ВТЭК он являлся инвалидом, не включается в 10-летний срок и не считается перерывом в 5-летнем периоде (ст. 53 Закона; п. 123 Положения).

§ 99. В заработок для исчисления пенсии включаются все виды заработной платы, на которые по действующим правилам начисляются страховые взносы, кроме заработной платы за сверхурочную работу, за совместительство и всякого рода выплат единовременного характера.

Процентные надбавки и ежегодное вознаграждение, выплачиваемые за выслугу лет, вознаграждение из фонда материального поощрения за общие результаты работы предприятия или организации по итогам за год включаются в заработок, из которого исчисляются пенсии.

Если по желанию обратившегося за пенсией месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней вследствие болезни, выполнения государственных либо общественных обязанностей или в других случаях, когда за работником сохранялся средний заработок, не исключаются из подсчета, то в заработок для исчисления пенсии включается соответственно пособие по больничному листку либо сохранявшийся за работником средний заработок.

Если работник на основной должности не получал полного должностного оклада (ставки) и выполнял другую работу на том же или другом предприятии, в учреждении, то пенсия исчисляется из общего заработка по всем местам работы, но не свыше чем из полно-

го должностного оклада (ставки) по основной должности (ст. 53 Закона; п. 124 Положения).

О видах заработной платы, на которые начисляются и не начисляются страховые взносы, см. комментарий к ст. 237 КЗоТ, § 10—11.

Оплата за работу в выходные дни не учитывается при исчислении среднемесячного заработка для назначения пенсии. Оплата за работу в праздничные дни включается в заработок при исчислении пенсий («Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 7, стр. 38).

Относительно премий было специально разъяснено, что в заработок, из которого исчисляются пенсии, включаются премии, которые определены системой оплаты труда в данном предприятии или учреждении, независимо от режима выплаты (ежемесячно, ежеквартально, ежегодно, по определенным этапам работы, по окончании работы и т. д.) (разъяснение Госкомтруда от 13 сентября 1957 г.— «Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 92). На все указанные выше премии начисляются страховые взносы (комментарий к ст. 237 КЗоТ, § 10).

Подробные указания о порядке включения премий и доплат в заработок для исчисления пенсий имеются в инструктивном письме Министерства социального обеспечения РСФСР от 19 февраля 1968 г. № 1—55—9.

Согласно этим указаниям премии включаются в заработок за тот месяц, в котором они получены. Месяцем получения премии считается месяц включения ее в ведомость на выплату заработной платы. При этом не имеет значения, за работу в какие месяцы начислена премия и вошли ли эти месяцы в учитываемый период.

При исчислении среднемесячного заработка за 12 месяцев в сумму заработка может быть включено не более одной годовой, двух полугодовых и четырех квартальных премий, а при исчислении заработка за 5 лет — не более пяти годовых, десяти полугодовых и двадцати квартальных премий. Учету подлежат последние по времени получения премии.

Включение в учитываемый заработок квартальных премий не препятствует принятию в расчет полугодовых и годовых премий, если количество каждого вида премий не превышает указанных выше пределов.

При одновременном получении в течение учитываемого периода квартальных (полугодовых, годовых) премий по различным положениям о премировании в указанном порядке включаются премии по каждому положению отдельно.

Следует иметь в виду, что при исчислении пенсий не имеет значения, за счет каких источников (фондов) выплачена премия.

По вопросу о порядке включения в среднемесячный заработок (для назначения пенсий) премий и других поощрительных выплат из фонда материального поощрения Госкомтруд разъяснил, что в среднемесячный заработок для исчисления пенсии включаются премии, выплаченные по установленным премиальным системам, вознаграждение за общие результаты работы предприятия по итогам за год и премии по итогам внутризаводского социалистического соревнования. Другие поощрительные выплаты из фонда материального поощрения, носящие единовременный характер, в заработок, из которого исчисляются пенсии, не включаются (разъяснение Госкомтруда от 21 мая 1973 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1973 г. № 7).

Относительно вознаграждения, выплачиваемого за общие результаты работы предприятия по итогам за год, в практике органов социального обеспечения применяются, в частности, следующие положения (аналогичные приведенным выше в отношении премий). Вознаграждение учитывается вместе с заработком за месяц, в котором оно выплачено; при этом не имеет значения, принят ли в расчет полностью, частично или вовсе не принят тот год, за который выплачено вознаграждение. При исчислении среднемесячного заработка за 12 месяцев в сумму заработка может быть включено не более одного (последнего) годового вознаграждения, а за 5 лет — не более 5 вознаграждений.

К выплатам единовременного характера, которые не включаются в заработок для исчисления пенсий, относятся, например, выходное пособие и компенсация за неиспользованный отпуск (которая выплачивается только при увольнении — ст. 75 КЗоТ РСФСР).

§ 100. Некоторые особенности исчисления пенсий установлены для случаев, когда у отдельных категорий работников из заработка невозможно исключить заработок за сверхурочную работу или за работу, выполненную другими лицами, в связи с тем, что рабочее время этих работников не поддается учету. Сюда относятся: надомники; штатные заготовители сельскохозяйственных продуктов, пищевых отходов, вторичного и иных видов сырья; продавцы разносной и развозной торговли; агенты фотопредприятий; нештатные уполномоченные по распространению театральных билетов; другие аналогичные категории работников, определяемые в необходимых случаях Госкомтрудом совместно с ВЦСПС.

Пенсии указанным работникам исчисляются из фактического заработка, но не более чем из полутора тарифных (расчетных) ставок или полутора месячных окладов, с применением в соответствующих случаях действующих коэффициентов и с начислением надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. При этом если тарифная (расчетная) ставка либо оклад для соответствующей категории работников не установлены, то учитываются полторы ставки или полтора оклада работников аналогичных профессий или занимающих аналогичные должности (п. 124 Положения).

§ 101. Пенсионерам, проработавшим в качестве рабочих или служащих после назначения пенсии не менее 2 лет с более высоким заработком, чем тот, из которого была исчислена пенсия, устанавливается по заявлению пенсионера новый размер пенсии, исходя из этого более высокого заработка.

В указанном 2-летнем периоде допускаются перерывы в работе, не превышающие в общей сложности 6 месяцев.

Для исчисления нового размера пенсии учитывается среднемесячный фактический заработок за соответствующие 2 года, который определяется путем деления общей суммы заработка за проработанные 2 года на двадцать четыре. При этом по желанию обратившегося за пенсией месяцы, в течение которых работник фактически не работал или проработал неполное количество рабочих дней вследствие болезни, увольнения и в других случаях освобождения от работы, предусмотренных действующим законодательством, исключаются из подсчета и заменяются другими, непосредственно предшествовавши-

ми или последующими месяцами в пределах 2 лет и 6 месяцев. В этих случаях перерасчет пенсии производится из заработка, который определяется путем деления заработка за все полностью проработанные месяцы на число этих месяцев. При этом месяцы с неполным числом рабочих дней, не исключаемые из подсчета, приравниваются к полным месяцам.

В случае дальнейшего роста заработка пенсионера производится по его заявлению новый перерасчет пенсии. Каждый последующий перерасчет производится не ранее чем через 2 года работы после предыдущего перерасчета (ст. 54 Закона; п. 125 Положения).

Для применения п. 125 Положения не требуется, чтобы заработок в каждом месяце 2-летнего периода был выше того заработка, из которого исчислялась пенсия при ее назначении. Необходимо лишь, чтобы среднемесячный заработок за 2 года был выше, чем тот, из которого исчислена пенсия (п. 4 инструктивного письма Министерства социального обеспечения РСФСР от 2 ноября 1956 г. № 1—767—9).

§ 102. Правила исчисления пенсий рабочим и служащим, изложенные в § 96—100, соответственно применяются и при исчислении пенсий по случаю потери кормильца, назначаемых семьям рабочих и служащих (п. 132 Положения).

§ 103. Семьям пенсионеров из числа рабочих и служащих пенсии по случаю потери кормильца исчисляются из того же заработка, из которого исчислялась пенсия кормильца.

Семьям тех пенсионеров, которые имели право на перерасчет пенсии в связи с получением более высокого заработка в течение 2 лет после назначения пенсии (п. 125 Положения, § 101), пенсии исчисляются из заработка, из которого был произведен или мог быть произведен перерасчет пенсии кормильца (п. 133 Положения).

2. Документы о заработке

§ 104. Порядок оформления справок о заработке для назначения пенсии предусмотрен инструктивным письмом Министерства социального обеспечения РСФСР от 4 апреля 1973 г. № 36 — И. К этому письму приложена форма справки, рекомендуемая всем предприятиям и учреждениям.

При оформлении справки о заработке следует строго руководствоваться Указаниями по ее заполнению, изложенными на оборотной стороне справки (п. 1 инстр. письма).

Если предприятие или учреждение, в котором работал обращающийся за пенсией, прекратило свое существование, то справки о заработке выдаются его правопреемником или государственным архивом в зависимости от того, куда сданы бухгалтерские архивы предприятия или учреждения (п. 2 инстр. письма).

В тех случаях, когда архивные органы на основании хранящихся материалов не имеют возможности выдать справку по рекомендуемой форме, они могут выдавать справки, соответствующие сведениям, имеющимся в архивных фондах, без соблюдения этой формы. Однако в таких справках должно быть указано, что в архивных фондах нет сведений о заработке за сверхурочные работы, за работу по совместительству и о выплатах единовременного характера (п. 3 инстр. письма).

§ 105. В справках о заработке, выдаваемых рабочим и служа-

щим, должны указываться документы, на основании которых составлена справка (абз. 4 п. 3 пост. Совета Министров РСФСР и ВЦСПС от 12 мая 1964 г.— СП РСФСР 1964 г. № 8, ст. 60).

3. Начисление надбавок к пенсиям

§ 106. Каждая из надбавок, предусмотренных Положением, начисляется к сумме пенсии, исчисленной без учета другой надбавки (п. 134 Положения).

§ 107. Надбавки к пенсиям, установленные для неработающих пенсионеров, имеющих на своем иждивении нетрудоспособных членов семьи, начисляются за тех членов семьи, которые принадлежат к кругу обеспечиваемых пенсиями по случаю потери кормильца (§ 33, 38, 39). Эти надбавки не начисляются за тех членов семьи, которые сами получают пенсию.

При наличии в семье 2 (или более) неработающих пенсионеров каждый нетрудоспособный член семьи, находящийся на их общем иждивении, учитывается для начисления надбавки только одному из пенсионеров по их выбору (п. 135 Положения).

§ 108. Если сумма пенсии, исчисленная в процентах к заработку, не достигает минимального размера пенсии, то надбавки начисляются к указанной сумме пенсии (а не к минимуму) (п. 136 Положения).

Таким образом, исчисление пенсии с надбавкой производится (если речь идет о рабочем или служащем) в следующей последовательности: сначала исчисляется размер пенсии в процентах к заработку; далее к полученной сумме начисляется надбавка; если сумма пенсии вместе с надбавкой окажется ниже минимума пенсии, то пенсия устанавливается в размере этого минимума. Неправильным было бы исчислить пенсию в процентах от заработка, затем, поскольку она оказалась ниже минимума, повысить ее до минимума, а потом сверх суммы минимума начислить надбавку, которую и добавить к этому минимуму.

§ 109. Если после назначения пенсии пенсионер продолжает работать и приобретает непрерывный или общий стаж работы, дающий право на получение или повышение надбавки за непрерывный стаж или на получение надбавки за общий стаж, то по заявлению пенсионера производится соответствующий перерасчет пенсии (п. 137 Положения).

В тех случаях, когда после назначения пенсии пенсионер в связи с изменениями в семейном положении либо в связи с прекращением работы или поступлением на работу приобретает или теряет право на надбавку на нетрудоспособных членов семьи либо размер этой надбавки подлежит изменению, производится соответствующий перерасчет пенсии (п. 138 Положения).

§ 110. Пенсии со всеми надбавками назначаются по установленным нормам в пределах максимальных размеров пенсий, и притом в пределах 100% заработка, из которого исчислена пенсия. Однако во всех случаях пенсии со всеми надбавками не могут быть ниже минимальных размеров пенсий.

Пенсии инвалидам I группы, а также семьям, потерявшим кормильца, с тремя или более нетрудоспособными могут быть выше 100% заработка, из которого исчислена пенсия.

Ограничение размеров пенсий 100 процентами заработка не применяется при повышении пенсий (в пределах максимальных размеров

пенсий) инвалидам из числа военнослужащих в соответствии со ст. 13 Закона и п. 19 Положения (§ 18).

Если у инвалидов II группы (независимо от причины инвалидности), имеющих трудовой стаж, необходимый для назначения пенсии по старости, в том числе на льготных условиях, размер пенсии по инвалидности, исчисленной со всеми надбавками, не достигает размера пенсии по старости, исчисленной со всеми надбавками, то пенсия по инвалидности назначается в размере пенсии по старости (ст. 55 Закона в ред. 21 ноября 1973 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; п. 139 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 25, ст. 143).

ОБРАЩЕНИЕ ЗА НАЗНАЧЕНИЕМ ПЕНСИИ

§ 111. Заявление о назначении пенсии рабочим, служащим и членам их семей (в случае потери кормильца) подается администрации предприятия, учреждения по месту последней работы.

Администрация совместно с фабзавместкомом в 10-дневный срок со дня поступления заявления оформляет необходимые документы о стаже и заработке и вместе с поданным заявлением и своим представлением направляет их в районный (городской) отдел социального обеспечения по месту жительства, а в случаях, когда обратившийся за назначением пенсии не имеет, по мнению администрации и комитета профсоюза, права на пенсию, сообщает ему в письменной форме об отказе в представлении к назначению пенсии с указанием причин отказа.

Если обратившийся за пенсией не согласен с решением администрации и комитета профсоюза об отказе в представлении его к назначению пенсии, он может подать заявление о назначении пенсии непосредственно в районный (городской) отдел социального обеспечения.

Заявление о назначении пенсии рабочим и служащим, оставившим работу, и членам их семей подается непосредственно в районный (городской) отдел социального обеспечения по месту жительства заявителя (п. 141 Положения).

§ 112. Руководители предприятий и учреждений обязаны беспрепятственно предоставлять трудовые книжки, лицевые счета и другие документы о трудовой деятельности и заработной плате рабочих и служащих представителям профсоюзов для проверки правильности внесенных в них записей, а также по требованию профсоюзных органов и комиссий фабзавместкомов по пенсионным вопросам выдавать или высылать документы, необходимые рабочим и служащим для назначения пенсий (пост. Совета Министров СССР и ВЦСПС от 2 января 1962 г. — СП СССР 1962 г. № 1, ст. 3).

§ 113. К заявлению о назначении пенсии по старости должны быть приложены:

а) документы, удостоверяющие стаж работы;

б) справка (или другие документы) о заработке.

При назначении пенсий рабочим и служащим — инвалидам из числа военнослужащих, имеющим право на пенсию по старости на льготных условиях (п. «г» § 14), отдел социального обеспечения прилагает полученную им от ВТЭК выписку из акта освидетельствования (п. 143 Положения).

§ 114. К заявлению рабочего или служащего о назначении пенсии по инвалидности должны быть приложены:

а) документы, удостоверяющие стаж работы;

б) справка (или другие документы) о заработке.

Отдел социального обеспечения прилагает к заявлению выписку из акта освидетельствования во ВТЭК, полученную отделом от ВТЭК.

Если инвалидность наступила вследствие трудового увечья, то представляется также акт (или другой официальный документ) о несчастном случае (п. 144 Положения).

Как «другой официальный документ» (вместо акта) о несчастном случае могут быть представлены: справка предприятия, учреждения, где произошел несчастный случай, или вышестоящего органа; заключение технического инспектора профсоюзного органа; решение суда об установлении факта несчастного случая, которое может быть вынесено только при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов либо при невозможности восстановления утраченных документов (п. 7 ст. 247 и ст. 248 ГПК РСФСР; пост. Пленума Верховного Суда СССР от 25 февраля 1966 г., указанное ниже, § 116) и т. д. Если несчастный случай произошел в пути на работу или с работы (см. комментарий к ст. ст. 239—240 КЗоТ, § 54), то представляются протокол органа милиции или соответствующая выписка; справка медицинского учреждения; справка с места работы о времени, когда потерпевший должен был начать работу или когда он кончил ее, и др.

§ 115. К заявлению о назначении пенсии семье рабочего или служащего должны быть приложены:

а) свидетельство органа загса о смерти кормильца семьи (или документ, удостоверяющий его безвестное отсутствие);

б) документ о возрасте кормильца (если возраст не указан в свидетельстве о смерти);

в) документы, удостоверяющие стаж работы кормильца;

г) справка (или другие документы) о заработке кормильца;

д) справка домоуправления, жилищно-эксплуатационной конторы или сельского Совета (или другие документы) о составе членов семьи кормильца, находившихся на его иждивении (§ 116).

Кроме того, в необходимых случаях представляются:

е) справки учебных заведений о том, что члены семьи в возрасте от 16 до 18 лет являются учащимися;

ж) справка домоуправления, жилищно-эксплуатационной конторы или сельского Совета о том, что родитель или супруг умершего, занятый уходом за детьми, братьями, сестрами и внуками умершего, не достигшими 8 лет, не работает.

Отдел социального обеспечения прилагает к заявлению полученные им от ВТЭК выписки из актов освидетельствования во ВТЭК тех взрослых членов семьи, которым право на пенсию по случаю потери кормильца предоставляется вследствие их инвалидности.

Если смерть кормильца наступила вследствие трудового увечья, то представляется также акт (или другой официальный документ — § 114) о несчастном случае (п. 145 Положения).

§ 116. В справке домоуправления, жилищно-эксплуатационной конторы или сельского Совета (или в других документах) о составе членов семьи кормильца, находившихся на его иждивении, должны

быть указаны: фамилия, имя, отчество, год и месяц рождения и родственное отношение к кормильцу каждого из этих членов семьи с указанием, что они находились на его иждивении.

В отношении членов семьи, которые проживают в городах и поселках городского типа в домах, принадлежащих отдельным гражданам, указанная выше справка выдается владельцем дома и должна быть подтверждена актом обследования, составленным представителем районного (городского) отдела социального обеспечения с участием представителя уличного комитета и ответственного по дому.

Брачные отношения должны быть удостоверены свидетельством о браке или решением суда (в установленных случаях).

Факт нахождения на иждивении при отсутствии соответствующих документов и невозможности их восстановления может устанавливаться решением суда (п. 148 Положения).

Брачные отношения должны быть удостоверены свидетельством о браке, выданным из органа загса.

Религиозный обряд брака не имеет правового значения. Это правило не относится к совершенным до образования или восстановления советских органов загса религиозным обрядам и полученным в их удостоверение документам о заключении брака (ст. 6 Кодекса о браке и семье РСФСР; см. также циркуляр НКВД РСФСР от 28 августа 1926 г. «О сроках действительности религиозных браков, заключенных в революционный период в РСФСР» — сб. «Регистрация актов гражданского состояния», «Юридическая литература», 1974, стр. 115).

В советском гражданско-процессуальном законодательстве предусмотрено, что при известных условиях суд рассматривает дела об установлении фактов, имеющих юридическое значение, и в том числе: родственных отношений лиц; факта нахождения лица на иждивении; факта регистрации рождения, усыновления, брака, развода и смерти; факта состояния в фактических брачных отношениях в установленных законом случаях, если регистрация брака в органах загса не может быть произведена вследствие смерти одного из супругов (ст. 4 Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик; пп. 1—4 ст. 247 ГПК РСФСР).

Однако суд устанавливает факты, имеющие юридическое значение, лишь при невозможности получения заявителем в ином порядке надлежащих документов, удостоверяющих эти факты, либо при невозможности восстановления утраченных документов (ст. 248 ГПК РСФСР; п. 2 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 25 февраля 1966 г.— «Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР, 1924—1973», изд. «Известия Советов депутатов трудящихся СССР», 1974, стр. 238). Установление факта состояния в фактических брачных отношениях может иметь место, если эти отношения возникли до издания Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 июля 1944 г. и продолжались до смерти одного из супругов. Установление фактических брачных отношений, возникших после 8 июля 1944 г., действующим законодательством не допускается (п. 6 того же пост. Пленума Верховного Суда СССР; инструктивное письмо Министерства социального обеспечения РСФСР от 15 августа 1966 г. № 1—326—9).

Как уже указывалось (§ 33), дети и нетрудоспособные родители умершего, не состоявшие на его иждивении, приобретают право на пенсию по случаю его смерти, если впоследствии они утратили источник средств к существованию. В этих случаях для установления факта утраты источника средств к существованию отдел социального обеспечения проводит с участием представителя общественности проверку обстоятельств дела и составляет соответствующий акт.

§ 117. Документы, необходимые для назначения пенсии, могут быть представлены как в подлинниках, так и в копиях, засвидетельствованных в нотариальном порядке или районным (городским) отделом социального обеспечения.

Документы о трудовом стаже представляются в подлинниках. Однако в тех случаях, когда доказательством стажа служит трудовая книжка, представляется выписка из нее, засвидетельствованная администрацией предприятия или учреждения по месту последней работы или районным (городским) отделом социального обеспечения. Копия трудового или послужного списка принимается, если она была выдана на бланке установленной формы (п. 149 Положения).

В выписке из трудовой книжки должны быть указаны: фамилия, имя, отчество и год рождения владельца книжки, дата ее заполнения, все данные о работе, дата составления выписки. Выписка из трудовой книжки, выдаваемая с места работы, подписывается лицом, ведающим приемом и увольнением, или уполномоченным им лицом и заверяется печатью.

Если администрация предприятия или учреждения совместно с фабзавместкомом обращается в отдел социального обеспечения с представлением о назначении пенсии (§ 111), то стаж работы по трудовой книжке (и по другим документам) подробно указывается в самом представлении согласно утвержденной форме его.

§ 118. Отдел социального обеспечения, принявший представление или заявление о назначении пенсии, выдает расписку в приеме представления или заявления и приложенных к нему документов с указанием даты приема представления либо заявления.

Днем обращения за пенсией считается день приема представления или заявления со всеми необходимыми документами.

Если представление или заявление о назначении пенсии пересылается по почте и при этом прилагаются также все необходимые документы, то днем обращения за пенсией считается дата, указанная в почтовом штемпеле места отправления представления или заявления.

Указанный выше «день обращения за пенсией» имеет существенное юридическое значение для охраны прав заявителя, обращающегося за пенсией, так как, по общему правилу, пенсии назначаются именно со дня обращения за пенсией (§ 122).

§ 119. В судебной практике признано, что, если задержка в оформлении пенсии повлекла материальный ущерб для работника, последний вправе требовать взыскания возмещения ущерба с предприятия, организации, по вине которых произошла задержка в оформлении пенсии (определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 29 января 1971 г. по иску Шабалдиной — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1971 г. № 3, стр. 2).

НАЗНАЧЕНИЕ ПЕНСИЙ

§ 120. Пенсии назначаются комиссиями по назначению пенсий, образуемыми рай(гор)исполкомами (ст. 5 Закона; п. 153 Положения).

В РСФСР порядок организации и деятельности комиссии по назначению пенсий, ее права и обязанности определяются Положением о ней, утв. Советом Министров РСФСР 10 июля 1962 г. (СП РСФСР 1962 г. № 15, ст. 80; 1973 г. № 6, ст. 92).

Помимо осуществления своих основных функций по назначению пенсий комиссия принимает окончательное решение в случаях несогласия заинтересованного лица с решением заведующего отделом социального обеспечения по вопросам выплаты и перерасчетов пенсий. Комиссия вправе проверять обоснованность выдачи документов, представленных для подтверждения права на пенсию, непосредственно на предприятиях и в учреждениях (пп. 14 и 17 Положения о комиссии).

§ 121. Решение комиссии по назначению пенсий может быть обжаловано в рай(гор) исполком (ст. 5 Закона; п. 156 Положения).

Жалобы по пенсионным делам не подлежат рассмотрению судебных органов (п. 156 Положения) и комиссий по трудовым спорам на предприятиях и в учреждениях.

§ 122. Пенсии рабочим, служащим и их семьям назначаются со дня обращения за пенсией (§ 118), кроме следующих случаев, когда пенсии назначаются с более раннего срока:

а) рабочим и служащим пенсии по инвалидности назначаются со дня установления инвалидности ВТЭК, если инвалидность была установлена в период временной нетрудоспособности и если притом рабочий или служащий обратился за пенсией не позднее 3 месяцев со дня установления инвалидности;

б) семьям рабочих и служащих пенсии назначаются со дня смерти кормильца, если семья обратилась за пенсией не позднее 3 месяцев со дня смерти кормильца (п. 157 Положения).

Правило, изложенное выше в п. «б», распространяется также и на семьи пенсионеров из числа рабочих и служащих.

§ 123. Перевод с одной пенсии на другую (например, с пенсии по инвалидности на пенсию по старости, с пенсии работника науки, назначенной по особому Положению, на пенсию по Положению о порядке назначения и выплаты государственных пенсий) производится по решению комиссии по назначению пенсий.

Перевод осуществляется со дня подачи соответствующего заявления со всеми необходимыми документами (если их нет в пенсионном деле) (п. 159 Положения).

ВЫПЛАТА ПЕНСИЙ

1. Общий порядок выплаты пенсий

§ 124. Пенсионерам по старости и по инвалидности из числа рабочих и служащих и инвалидам III группы из числа военнослужащих рядового, сержантского и старшинского состава срочной службы, работающим на предприятиях и в учреждениях в качестве рабочих или служащих, пенсии выплачиваются профсоюзными орга-

низациями по месту работы через администрацию предприятия или учреждения за счет взносов на социальное страхование.

Пенсии работающим пенсионерам выплачиваются на основании поручений органов социального обеспечения.

Всем остальным пенсионерам (в том числе инвалидам I и II группы из числа военнослужащих и пенсионерам, получающим пенсию по случаю потери кормильца) пенсии выплачиваются органами социального обеспечения по месту жительства пенсионера (п. 163 Положения).

§ 125. Выплата пенсий за неполный месяц — как по месту работы, так и отделами социального обеспечения — регулируется разъяснением Госкомтруда от 13 сентября 1957 г. («Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 91).

§ 126. Выплата пенсий по месту работы производится за истекший месяц одновременно с выплатой заработной платы за вторую половину месяца.

Главный (старший) бухгалтер предприятия или учреждения в соответствии с действующим законодательством о главных (старших) бухгалтерах предприятий, учреждений, организаций несет наряду с профсоюзной организацией ответственность за правильное исчисление и выплату пенсий работающим пенсионерам (п. 164 Положения).

§ 127. Пенсии выплачиваются органами социального обеспечения ежемесячно в установленные ими сроки, но не позднее 5-го числа месяца, следующего за тем, за который выплачивается пенсия. Работающим пенсионерам, получающим пенсию с учетом заработка от органов социального обеспечения (например, инвалидам III группы из числа рабочих или служащих, состоящим членами колхозов — § 129), пенсия выплачивается по представлении справки о заработке за истекший месяц.

Доставка и пересылка пенсий производится за счет государства (п. 165 Положения).

Пенсии, выплачиваемые органами социального обеспечения, могут, по желанию пенсионеров, перечисляться на счета по вкладам их в сберегательных кассах. Перечисление производится на основании письменного заявления, которое подается пенсионером в отдел социального обеспечения и возобновляется им через каждые 6 месяцев. Пенсионер может поручить перечислять в сберегательную кассу только всю причитающуюся ему сумму пенсии. Перечисление производится органом социального обеспечения один раз в месяц — 16-го числа (пп. 79—83 инстр. Министерства финансов СССР от 30 апреля 1970 г.).

2. Выплата пенсий работающим пенсионерам

§ 128. Пенсионерам, которым назначена пенсия по случаю потери кормильца, инвалидам I группы, инвалидам II группы из числа военнослужащих, а также другим инвалидам II группы, заработок которых не превышает 120 руб. в месяц, пенсия выплачивается полностью независимо от заработка или другого дохода (ст. 27 Закона в ред. 25 декабря 1959 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1959 г. № 52, ст. 280; ст. 37 Закона; ст. 51 Закона в ред. 23 апреля

1975 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1975 г. № 18, ст. 282; п. 169 Положения).

Указанным выше пенсионерам назначенная пенсия выплачивается полностью также и в том случае, если пенсия была назначена при неполном стаже.

§ 129. Инвалидам II группы (кроме инвалидов II группы из числа военнослужащих), работающим в качестве рабочих или служащих, заработок которых превышает 120 руб. в месяц, а также инвалидам III группы пенсия выплачивается в таком размере, чтобы пенсия и получаемый заработок не превышали в общей сложности всего заработка, из которого была исчислена или впоследствии пересчитана пенсия. При этом инвалидам III группы из числа военнослужащих, а также другим инвалидам III группы, заработок которых не превышает 120 руб. в месяц, выплачивается не менее 50% назначенной пенсии.

Если пенсия назначена в минимальном или твердом размере, то заработком, из которого исчислена пенсия, условно считается установленный минимум заработной платы (см. комментарий к ст. 78 КЗоТ).

Учащимся — инвалидам III группы, получающим стипендию, пенсия выплачивается на тех же основаниях, как и работающим инвалидам III группы, причем вместо заработка учитывается стипендия.

Инвалидам III группы, состоящим членами колхозов, выплачивается 50% назначенной пенсии.

Пенсия инвалидам III группы из числа военнослужащих, ставших инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при защите СССР, или при исполнении иных обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с пребыванием на фронте, работающим в качестве рабочих или служащих, либо состоящим членами колхозов, выплачивается в полном размере, если пенсия вместе с заработком не превышает 300 руб. в месяц, но во всех случаях выплачиваемая пенсия не может быть ниже установленного минимального размера пенсии по инвалидности. При этом доходы членов колхозов от работы в общественном хозяйстве колхоза не учитываются (ст. 27 Закона в ред. 26 декабря 1959 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1959 г. № 52, ст. 280; ст. 51 Закона в ред. 23 апреля 1975 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1975 г. № 18, ст. 282; п. 170 Положения в ред. 23 апреля 1975 г. — СП СССР 1975 г. № 11, ст. 65).

Минимальный размер пенсии по инвалидности для указанных военнослужащих — инвалидов III группы составляет 33 руб. в месяц, а для тех из них, которые постоянно проживают в сельских местностях и связаны с сельским хозяйством, — 28 р. 05 к. (ст. 39 Закона в ред. 21 ноября 1973 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 48, ст. 678; ст. 56 Закона; пп. 41 и 102 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.—СП СССР 1973 г. №25, ст. 143). Для военнослужащих сержантского и старшинского состава, ефрейторов и старших матросов срочной службы эти минимумы соответственно повышаются на 10% (ст. 44 Закона в ред. 21 ноября 1973 г.; п. 44 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.).

В п. 170 Положения, как мы видели, предусмотрено, что если пенсия назначена в твердом размере, то заработком, из которого ис-

числена пенсия, условно считается установленный минимум заработной платы. В связи с этим следует иметь в виду, что в твердых размерах (а не в процентах к заработной плате) назначаются пенсии по инвалидности военнослужащим рядового, сержантского и старшинского состава срочной службы, не работавшим в качестве рабочих и служащих до призыва на военную службу (например, из числа членов колхозов, учащихся) (пп. 45, 46 и 48 Положения в ред. 21 ноября 1973 г.; ср. п. 126 Положения).

При выплате пенсий работающим инвалидам соблюдаются также правила п. 173 Положения (§ 133).

§ 130. Порядок выплаты пенсии по старости работающим пенсионерам устанавливается Советом Министров СССР (ст. 15 Закона в ред. 10 августа 1972 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1972 г. № 33, ст. 296).

Работающим пенсионерам пенсия по старости выплачивается в размере 15 руб. в месяц, если их заработок после назначения пенсии не превышает (не считая суммы пенсии) 100 руб. [1].

Пенсионерам, которым пенсия по старости назначена на льготных условиях, как работавшим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах (т. е. по Списку № 1), выплачивается 50% назначенной пенсии в тех случаях, когда их заработок вместе с пенсией не превышает 300 руб. в месяц. Если пенсия и заработок в общей сумме превышают 300 руб. в месяц, то соответственно снижается размер выплачиваемой пенсии.

Пенсия по старости, назначенная при неполном стаже, пенсионерам, работающим в качестве рабочих или служащих, не выплачивается.

Пенсионерам, для которых отдельными решениями Совета Министров СССР установлены более льготные условия выплаты пенсии по старости в период работы, пенсия выплачивается в порядке, предусмотренном этими решениями (§ 131).

Пенсионерам, получающим пенсию по старости и состоящим членами колхозов, назначенная пенсия выплачивается без учета доходов от работы в колхозе (п. 171 Положения).

При выплате пенсий по старости работающим пенсионерам соблюдаются также правила п. 173 Положения (§ 133).

§ 131. Весьма важные льготы по выплате пенсий по старости работающим пенсионерам предусмотрены постановлением Совета Министров СССР от 31 декабря 1969 г. «О мерах по дальнейшему повышению материальной заинтересованности трудоспособных пенсионеров по старости в продолжении работы после назначения пенсии» (СП СССР 1970 г. № 2, ст. 13).

Это постановление (п. 1) рекомендует руководителям предприятий и учреждений при наличии производственной необходимости привлекать на работу трудоспособных пенсионеров по старости.

Наряду с этим данное постановление (пп. 2, 3 и 5) ввело на 1970—1975 гг. следующий льготный порядок выплаты пенсий по старости работающим пенсионерам.

а) Пенсия выплачивается в полном размере:

---

[1] О льготах, установленных для некоторых категорий работающих пенсионеров по старости на 1970—1975 гг., см. § 131.

рабочим, младшему обслуживающему персоналу[1] и мастерам, включая мастеров производственного обучения,— независимо от места работы;

почтальонам, операторам связи, сортировщикам почтовых отправлений и произведений печати, телеграфистам и киоскерам Союзпечати;

работникам прилавка, кассирам, поварам, официантам и другим соответствующим им категориям работников розничной торговли и общественного питания;

прорабам на строительных, монтажных и ремонтно-строительных работах;

кассирам, контролерам и бухгалтерам — ответственным исполнителям отделений, агентств и городских (операционных) управлений (отделов) контор Госбанка СССР и сберегательных касс, инкассаторам учреждений Госбанка СССР, страховым агентам инспекций Госстраха, распространителям билетов денежно-вещевых лотерей;

работникам (кроме административно-управленческого персонала и инженерно-технических работников) предприятий бытового обслуживания населения, предприятий и организаций по сбору и первичной обработке вторичного сырья;

среднему и младшему медицинскому персоналу учреждений здравоохранения, детских дошкольных учреждений (детских садов, яслей-садов и т. п.), врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК) и домов для престарелых и инвалидов, патронажным медицинским сестрам организаций Союза обществ Красного Креста и Красного Полумесяца СССР; врачам лечебно-профилактических учреждений, домов для престарелых и инвалидов;

учителям общеобразовательных школ в сельской местности, в том числе школ сельской молодежи, и преподавателям профессионально-технических учебных заведений в сельской местности;

б) 50% назначенной пенсии, а в районах Урала, Сибири и Дальнего Востока 75% пенсии, но не менее установленного минимального размера пенсии по старости (т. е. не менее 45 руб. в месяц) выплачивается:

работникам связи массовых профессий, кроме перечисленных выше в п. «а»;

инженерно-техническим работникам: предприятий промышленности; строительных, монтажных и ремонтно-строительных организаций; эксплуатационных предприятий и организаций транспорта (кроме управлений железных дорог, управлений автомобильного и городского транспорта, управлений пароходств и управлений гражданской авиации), связи, жилищного и коммунального хозяйства; предприятий бытового обслуживания населения;

инженерно-техническим работникам и специалистам государственных предприятий сельского хозяйства; ветеринарным врачам, ветеринарным фельдшерам и ветеринарным техникам ветеринарных учреждений;

---

[1] Сведения о категориях работников, относимых при выплате пенсий к рабочим, младшему обслуживающему персоналу, и другие более подробные сведения о порядке выплаты пенсий работающим пенсионерам можно найти в брошюре Г. Б. Смирновой «Выплата пенсий работающим пенсионерам», «Юридическая литература», 1971.

26 Зак. 348

врачам санитарно-профилактических учреждений и учреждений судебно-медицинской экспертизы, детских дошкольных учреждений (детских садов, яслей-садов и т. п.), врачебно-трудовых экспертных комиссий (ВТЭК);

фармацевтическим и другим аптечным работникам, кроме предусмотренных выше в п. «а»;

учителям общеобразовательных школ, в том числе школ рабочей молодежи и преподавателям профессионально-технических учебных заведений, кроме предусмотренных выше в п. «а», воспитателям и педагогам детских дошкольных и внешкольных учреждений;

председателям, их заместителям и секретарям сельских и поселковых Советов депутатов трудящихся;

контролерам-ревизорам поездов железнодорожного транспорта.

Работающим пенсионерам — лицам рядового состава ведомственной военизированной охраны и военизированных подразделений вневедомственной охраны при органах внутренних дел государственные пенсии по старости выплачиваются в порядке, предусмотренном выше в п. «б» (пост. Совета Министров СССР от 13 июля 1970 г.— СП СССР 1970 г. № 11, ст. 91).

Работникам искусств — пенсионерам по старости, имеющим высшее или среднее специальное образование и работающим по специальности в качестве руководителей коллективов (кружков) художественной самодеятельности, режиссеров, балетмейстеров, хормейстеров и концертмейстеров клубных и детских внешкольных учреждений, расположенных в сельских местностях, пенсии по старости выплачиваются в порядке, предусмотренном выше в п. «а», а работникам искусств — пенсионерам по старости, работающим в этих должностях в клубных и детских внешкольных учреждениях, расположенных в городских и рабочих поселках, пенсии по старости выплачиваются в порядке, указанном выше в п. «б» (пост. Совета Министров СССР от 27 августа 1973 г. — СП СССР 1973 г. № 18, ст. 107).

Пенсионерам, занимающимся изготовлением изделий народного потребления и оказанием бытовых услуг населению на основе кустарно-ремесленных промыслов, государственные пенсии по старости выплачиваются в порядке, предусмотренном выше в п. «б» (п. 14 пост. Совета Министров СССР от 14 сентября 1973 г.— СП СССР 1973 г. № 21, ст. 116).

Во всех случаях выплаты пенсий по старости работающим пенсионерам сумма пенсии и заработка не должна превышать 300 руб. в месяц. Если пенсия и заработок в общей сумме превышают 300 руб. в месяц, то соответственно снижается размер выплачиваемой пенсии.

Для работающих пенсионеров по старости, не указанных выше, сохранен ранее действовавший порядок выплаты пенсий. Это означает, что, например, пенсионерам, работающим в качестве статистиков, счетоводов, бухгалтеров, юристов и т. д., пенсии выплачиваются согласно правилам п. 171 Положения, изложенным в предыдущем параграфе комментария.

Ранее действовавший порядок выплаты пенсий по старости сохранен также для пенсионеров, которым пенсия назначена при неполном стаже. Это означает, что таким пенсионерам, работающим

в качестве рабочих или служащих, пенсия не выплачивается. Однако Совет Министров РСФСР постановлением от 14 мая 1970 г. (СП РСФСР 1970 г. № 14, ст. 86) предоставил право Советам Министров автономных республик, край(обл)исполкомам, Московскому и Ленинградскому горисполкомам разрешать в необходимых случаях органам социального обеспечения выплачивать в 1970—1975 гг. пенсии по старости, назначенные при неполном стаже, пенсионерам, принимающим участие в сельскохозяйственных работах в колхозах, а также пенсионерам, работающим в качестве рабочих в совхозах и на других предприятиях сельского хозяйства, производящих сельскохозяйственную продукцию. Выплата пенсий по старости указанным пенсионерам производится с соблюдением изложенного выше правила о том, что сумма пенсии по старости и заработка не должна превышать 300 руб. в месяц.

§ 132. Пенсионерам из числа лиц свободных профессий и пенсионерам, имеющим доход от занятия кустарно-ремесленными промыслами, пенсия по инвалидности II или III группы выплачивается на основаниях, установленных для пенсионеров, работающих в качестве рабочих или служащих.

Пенсионерам по старости из числа указанных лиц пенсия выплачивается в размере 15 руб. в месяц, если их месячный доход как лиц свободных профессий или от занятия кустарно-ремесленными промыслами не превышает 100 руб. Пенсионерам, которым пенсия по старости назначена на льготных условиях, как работавшим на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах, выплачивается 50% назначенной пенсии в тех случаях, когда их месячный доход вместе с пенсией не превышает 300 руб. Если пенсия и доход в общей сумме превышают 300 руб. в месяц, то соответственно снижается размер выплачиваемой пенсии.

Порядок исчисления доходов пенсионеров из числа лиц свободных профессий или из числа лиц, занимающихся кустарно-ремесленными промыслами, при выплате им пенсий устанавливается Министерством финансов СССР (п. 172 Положения). Этот порядок определен письмом Министерства финансов СССР от 14 декабря 1972 г. № 237. В частности, установлено, что пенсионерам, имеющим доходы от занятий литературной, художественной, музыкальной, архитектурной, артистической и другой деятельностью, облагаемые подоходным налогом по ст. 16 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 30 апреля 1943 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1943 г. № 17), пенсии выплачиваются с учетом фактического заработка от указанной деятельности, полученного в истекшем месяце.

При выплате пенсий по инвалидности II и III группы или пенсии по старости пенсионерам, являющимся лицами свободных профессий или имеющим доход от занятия кустарно-ремесленными промыслами, соблюдаются также правила п. 173 Положения (§ 133).

О льготах для пенсионеров, занимающихся изготовлением изделий народного потребления и оказанием бытовых услуг населению на основе кустарно-ремесленных промыслов, см. § 131.

§ 133. При выплате пенсий по инвалидности II или III группы и пенсий по старости пенсионерам, указанным в пп. 169, 170, 171 и 172 Положения (§ 128—130 и 132), соблюдаются следующие правила:

а) в получаемый заработок включаются все виды заработка, на

которые начисляются страховые взносы, кроме заработка за сверхурочную работу, за совместительство и всякого рода выплат единовременного характера; единовременное вознаграждение за выслугу лет включается в заработок за тот месяц, в котором оно получено;

б) заработная плата постоянных нештатных работников (преподавателей с почасовой оплатой, консультантов медицинских учреждений и т. д.) независимо от того, начисляются ли на нее страховые взносы, учитывается наравне с заработной платой штатных работников;

в) за периоды временной нетрудоспособности вместо заработка учитывается пособие по больничному листку;

г) не учитываются: заработная плата за работу в качестве временного рабочего или служащего в пределах 2 месяцев в календарном году независимо от того, работал ли пенсионер эти месяцы подряд или с перерывом; заработок за случайные работы; вознаграждение из фонда материального поощрения за общие результаты работы предприятия или организации по итогам за год.

Если пенсионер был принят на работу в качестве временного рабочего или служащего на срок не свыше 2 месяцев, а фактически проработал более 2 месяцев, то учитывается заработная плата за время после истечения 2-месячного срока;

д) при выплате пенсий пенсионерам, постоянно проживающим в сельских местностях и связанным с сельским хозяйством, назначенной пенсией считается пенсия, исчисленная с учетом проживания пенсионера в сельской местности и связи с сельским хозяйством (п. 173 Положения).

Согласно подпункту «а» п. 173 Положения в заработок, учитываемый при выплате пенсий работающим пенсионерам, включаются «все виды заработка, на которые начисляются страховые взносы, кроме заработка за сверхурочную работу, за совместительство и всякого рода выплат единовременного характера». О содержании этой формулировки см. § 99.

Премии, учитываемые при выплате пенсий работающим пенсионерам, в том числе квартальные и годовые премии, включаются в заработок за тот месяц, в котором они получены (разъяснение Госкомтруда от 13 апреля 1957 г.— «Пенсионное обеспечение в СССР», 1960, стр. 90).

Средний заработок, сохраняемый за время ежегодного отпуска, и пособие по больничному листку учитываются наравне с заработной платой за время работы. При этом если отпуск или период временной нетрудоспособности начинается в одном месяце и оканчивается в другом, то средний заработок за время отпуска или пособие по больничному листку учитывается при выплате пенсий в обоих месяцах пропорционально числу дней отпуска или временной нетрудоспособности в каждом месяце.

Согласно подпункту «г» п. 173 Положения при выплате пенсий работающим пенсионерам не учитывается, в частности, заработная плата за работу в качестве временного рабочего или служащего в пределах 2 месяцев в календарном году. По этому вопросу дан ряд разъяснений.

Пенсия без учета заработка выплачивается пенсионерам, зачисленным на работу в качестве временного рабочего или служащего приказом или распоряжением администрации. При этом 2 месяца ра-

боты учитываются календарно (например, с 10 октября до 10 декабря) независимо от числа рабочих дней или часов в неделю, в течение которых пенсионер был занят на данной работе. Правило о выплате пенсий в полном размере за период работы в качестве временного рабочего или служащего не распространяется на пенсионеров, которым пенсия по старости назначена при неполном стаже. На пенсионеров, пользующихся льготами по учету заработка на основании указанного выше (§ 131) постановления Совета Министров СССР от 31 декабря 1969 г., указанное правило распространяется на общих основаниях.

Поскольку надбавки на нетрудоспособных членов семьи — иждивенцев установлены только для неработающих пенсионеров (§ 20 и 28), то пенсионерам, получающим пенсию без учета заработка за период работы в качестве временного рабочего или служащего, семейная надбавка за этот период не выплачивается (инстр. письмо Министерства социального обеспечения РСФСР от 29 января 1963 г. № 1—32—9).

Если пенсионер принят хотя бы и на временную работу, но на срок более 2 месяцев (например, для замещения работницы, ушедшей в отпуск по беременности и родам), то уже с первого дня такой работы пенсия выплачивается с учетом заработка.

Согласно подпункту «г» п. 173 Положения при выплате пенсий не учитывается заработок за случайные работы.

Самое понятие «случайные работы» в действующем пенсионном законодательстве не определено. Следует полагать, что случайной работой (в смысле п. 173 Положения) является единовременная, разовая, краткосрочная работа, которую пенсионер принял на себя по особому в данном конкретном случае соглашению, письменному или устному (а не в силу взятых на себя ранее обязательств по систематическому выполнению определенных работ). Например, если пенсионер написал небольшой библиографический обзор для одного из номеров ежемесячного журнала, то эта работа может рассматриваться как случайная; если же он обязался составлять такие обзоры систематически в течение определенного периода, то такая работа не считается случайной. К случайным работам можно отнести, например, следующие: пенсионер исправил электропроводку в магазине, починил пишущую машинку в учреждении, прочитал лекцию, написал рецензию, по приглашению больницы дал консультацию по сложному заболеванию и т. д.

В спорных случаях вопрос о том, является ли та или иная работа случайной, должен разрешаться комиссией по назначению пенсий при рай(гор)исполкоме.

§ 134. В тех случаях, когда ввиду наличия заработка, стипендии или другого дохода либо ввиду наличия связи с сельским хозяйством назначенная пенсия должна выплачиваться в пониженном размере или вовсе не выплачиваться, пенсионеры обязаны извещать отделы социального обеспечения о наличии заработка, стипендии или другого дохода либо о наличии связи с сельским хозяйством (п. 174 Положения).

О последствиях сокрытия пенсионером заработка или другого дохода см. в § 140.

В РСФСР в установленной Министерством социального обеспечения форме пенсионного удостоверения пенсионера по старости, по

инвалидности (или за выслугу лет) указано в общем виде, что «пенсионер обязан известить отдел социального обеспечения о поступлении на работу, о получении стипендии». Таким образом, эта обязанность пенсионера не ставится в зависимость от того, должно ли наличие заработка или стипендии повлиять на размер выплачиваемой пенсии. Равным образом и в заявлении о назначении пенсии заявитель обязуется своевременно сообщать отделу социального обеспечения о поступлении на работу.

3. Выплата пенсий за время пребывания пенсионеров в домах-интернатах для престарелых и инвалидов или в стационарных лечебных учреждениях

§ 135. Пенсионерам из числа рабочих, служащих и членов их семей, проживающим в домах-интернатах для престарелых и инвалидов, выплачивается 10% назначенной пенсии, но не менее 5 руб. в месяц. Если у пенсионера, проживающего в доме-интернате для престарелых и инвалидов, имеются нетрудоспособные члены семьи, состоящие на его иждивении, то сверх пенсии, выплачиваемой самому пенсионеру в указанном выше размере, членам его семьи выплачивается: на 1 члена семьи — $1/4$ назначенной пенсии, на 2 — $1/3$ пенсии, на 3 или более — $1/2$ пенсии.

Суммы, выплачиваемые пенсионерам за работу в мастерских и подсобных хозяйствах при домах-интернатах для престарелых и инвалидов, не учитываются при выплате пенсии.

Все эти правила распространяются также на инвалидов, помещенных в профтехучилища — интернаты (п. 175 Положения).

Указанный выше порядок выплаты пенсий сохранен и для пенсионеров, находящихся на полном государственном обеспечении в больницах и отделениях больниц, организованных на базе домов инвалидов для больных туберкулезом (пост. Совета Министров СССР от 9 января 1962 г.— СП СССР 1962 г. № 1, ст. 5; 1972 г. № 17, ст. 87).

§ 136. За время пребывания пенсионера в стационарном лечебном учреждении (в больнице, клинике, госпитале и т. д.) пенсия выплачивается на общих основаниях. При выплате пенсий по инвалидности II и III групп и пенсий по старости пособие по больничному листку учитывается наравне с заработком (п. 176 Положения).

О выплате пенсии по доверенности пенсионерам, находящимся на излечении в стационарных лечебных учреждениях, см. в следующем параграфе.

4. Особые правила выплаты пенсий в отдельных случаях

§ 137. Пенсия по доверенности выплачивается не более 3 месяцев подряд (за изъятиями, указанными в пп. 180 и 181 Положения) (§ 144).

Доверенность должна быть удостоверена в нотариальном порядке или домоуправлением, жилищно-эксплуатационной конторой по месту жительства пенсионера, или стационарным лечебным учреждением, в котором пенсионер находится на излечении. Доверенность

удостоверяется подписью ответственного лица и печатью учреждения (п. 166 Положения).

В п. 166 Положения упоминается об изъятиях из 3-месячного срока выплаты пенсии по доверенности, указанных в пп. 180 и 181 Положения и касающихся случаев выезда пенсионера за границу (§ 144). К числу таких изъятий следует относить также и выплату пенсий за время пребывания пенсионера в стационарном лечебном учреждении (§ 136) (инстр. письмо Министерства социального обеспечения РСФСР от 5 июня 1958 г. № 1—269—9); такая выплата по доверенности свыше 3 месяцев подряд допускается, только если доверенность возобновлена на новый срок.

§ 138. При переезде пенсионера на постоянное место жительства в другой район (город) выплата пенсии продолжается в этом районе (городе) по получении пенсионного дела соответствующим органом социального обеспечения по новому месту жительства пенсионера. Выплата пенсии возобновляется с того времени, с какого выплата была прекращена по прежнему месту жительства пенсионера (п. 167 Положения).

Органы социального обеспечения РСФСР при перемене получателем пенсии постоянного места жительства выплачивают ему пенсию за месяц вперед (не считая месяца выезда).

Приехав на новое постоянное место жительства, пенсионер должен предъявить местному отделу социального обеспечения паспорт, в котором должна иметься отметка о месте жительства. Пенсионер, прибывший из местности, где еще не введена паспортная система, должен предъявить документ, подтверждающий проживание в данном районе (городе), и сообщить, откуда он прибыл.

§ 139. Пенсионеры, получающие пенсию по случаю потери кормильца или надбавку к пенсии на нетрудоспособных членов семьи, обязаны извещать отделы социального обеспечения об изменениях в составе членов семьи, на которых выплачивается пенсия или надбавка к пенсии (п. 174 Положения).

О последствиях непредставления указанных сведений см. следующий параграф.

§ 140. Удержания из пенсий могут производиться:

а) на основании судебных решений, определений, постановлений и приговоров (в части имущественных взысканий), исполнительных надписей нотариальных контор и других решений и постановлений, которые исполняются в порядке, установленном для исполнения судебных решений;

б) на основании решений комиссий по назначению пенсий для взыскания сумм пенсий, излишне выплаченных пенсионеру вследствие злоупотребления с его стороны (например, в результате представления документов с заведомо неправильными сведениями, сокрытия заработка или другого дохода, непредставления сведений об изменениях в составе членов семьи).

Никакие другие удержания из пенсий не допускаются.

Размер удержания из пенсии исчисляется из суммы, причитающейся пенсионеру к выплате.

Из пенсии может быть удержано не свыше 50% пенсии: на содержание членов семьи (алименты), на возмещение ущерба от хищений имущества государственных учреждений и предприятий, колхозов и иных кооперативных и общественных организаций, на возмещение

вреда, причиненного увечьем или другим повреждением здоровья, а также смертью кормильца, на возврат переполученных сумм заработной платы в предусмотренных законом случаях.

По всем остальным видам взысканий может быть удержано не свыше 20% пенсии.

Удержания на основании решений комиссий по назначению пенсий производятся в размере не свыше 20% пенсии сверх удержаний по другим основаниям.

Во всех случаях обращения взысканий на пенсию за пенсионером сохраняется не менее 50% причитающейся пенсии. При этом за неработающим пенсионером сохраняется пенсия в размере не менее 10 руб. в месяц.

В случае прекращения выплаты пенсии (например, вследствие восстановления трудоспособности) до полного погашения задолженности по излишне выплаченным суммам пенсии, удерживаемым на основании решений комиссий по назначению пенсий, оставшаяся задолженность взыскивается в судебном порядке (п. 178 Положения).

Обращение судебного взыскания на пенсию должника производится в случае отсутствия у должника имущества или недостаточности этого имущества для полного взыскания. Однако взыскание на имущество должника не обращается, если размер взыскания не превышает той доли месячной пенсии, на которую по закону может быть обращено взыскание (ст. 57 Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик; ст. 368 ГПК РСФСР). Следовательно, в последнем случае взыскание может быть обращено на пенсию, хотя бы у должника было имущество, достаточное для полного взыскания.

§ 141. В случае лишения пенсионера свободы выплата назначенной пенсии приостанавливается. После освобождения пенсионера из места заключения по отбытии наказания выплата назначенной пенсии возобновляется за время со дня обращения за получением пенсии (п. 177 Положения).

§ 142. Начисленные суммы пенсии, не востребованные пенсионером своевременно, выплачиваются за прошлое время не более чем за 3 года перед обращением за получением пенсии.

Суммы пенсии, не полученные своевременно по вине органа, назначающего или выплачивающего пенсию, выплачиваются за прошлое время без ограничения каким-либо сроком.

В указанных выше случаях сумма пенсии, причитающаяся не более чем за 12 месяцев, выплачивается единовременно, а в остальной части выплачивается ежемесячно равными долями, не превышающими месячной пенсии (п. 168 Положения).

§ 143. Суммы пенсии, причитавшиеся пенсионеру и оставшиеся недополученными в связи с его смертью, не включаются в состав наследства и выплачиваются тем членам его семьи, которые относятся к кругу обеспечиваемых пенсией по случаю потери кормильца (§ 33, 38 и 39). Однако родители и супруг имеют право на получение этих сумм независимо от того, являются ли они нетрудоспособными и находились ли они на иждивении умершего.

При обращении нескольких членов семьи причитающаяся им сумма пенсии делится между ними поровну.

Указанные выше суммы выплачиваются, если обращение за ними последовало не позднее 6 месяцев после смерти пенсионера (п. 179 Положения).

Установленный в п. 179 Положения порядок не может быть изменен завещанием пенсионера.

§ 144. Порядок выплаты пенсий в случаях выезда пенсионера — гражданина СССР или иностранного гражданина за границу (на постоянное жительство или временно) определяется соответственно пп. 180—181 Положения.

ПЕНСИИ ЗА ВЫСЛУГУ ЛЕТ

§ 145. Пенсионное обеспечение за выслугу лет (в порядке государственного социального страхования) установлено специальными постановлениями Совета Министров СССР для работников некоторых категорий (учителей, врачей и др.), проработавших по специальности на соответствующих должностях 20, 25 или 30 лет.

§ 146. Работникам просвещения и здравоохранения пенсии за выслугу лет назначаются в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 17 декабря 1959 г. (СП СССР 1960 г. № 1, ст. 2; 1972 г. № 17, ст. 87).

§ 147. Работникам летно-подъемного состава гражданской авиации и воздухоплавания пенсии за выслугу лет назначаются по правилам, изложенным в приказе министра социального обеспечения РСФСР от 25 декабря 1958 г. № 167 (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972, стр. 322) и в других приказах министра социального обеспечения РСФСР.

§ 148. Некоторым категориям артистов театров и других театрально-зрелищных предприятий и коллективов пенсии за выслугу лет назначаются в соответствии с постановлением Совета Министров СССР от 28 декабря 1967 г. (СП СССР 1968 г. № 2, ст. 6; 1972 г. № 17, ст. 87) и разъяснениями Госкомтруда (сб. «Социальное обеспечение и страхование в СССР», 1972 г. стр. 320).

ГЛАВА XIV ОСНОВ. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

ГЛАВА XVII КЗоТ РСФСР. НАДЗОР И КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Основы законодательства о труде содержат отдельную (XIV) главу, посвященную надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде. Соответственно КЗоТ (всех союзных республик) имеет особую главу, воспроизводящую содержание гл. XIV Основ, а также дополняющую и развивающую последнюю.

Вопросы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде в КЗоТ союзных республик выделены в особую, отдельную главу впервые.

В КЗоТ РСФСР 1922 года (и в КЗоТ других союзных республик) не имелось отдельной общей главы о надзоре за соблюдением трудового законодательства; нормы последнего содержались в главе «Охрана труда»; комплекс ст. ст. 146—150 КЗоТ в известной мере выходил за пределы вопросов охраны труда и имел отношение к законодательству о труде в целом (например, о нарушениях, за которые могут налагаться штрафы техническими инспекторами профсоюзных органов).

В Основах и в действующих КЗоТ союзных республик отмеченный пробел устранен. Более четко определены система органов надзора и контроля, компетенция, права и обязанности каждого из них.

Статья 104 Основ. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют:

1) специально уполномоченные на то государственные органы и инспекции, не зависящие в своей деятельности от администрации предприятий, учреждений, организаций и их вышестоящих органов;

2) профессиональные союзы, а также состоящие в их ведении техническая и правовая инспекции труда — согласно положениям об этих инспекциях, утверждаемым ВЦСПС.

Советы депутатов трудящихся и их исполнительные и распорядительные органы осуществляют контроль за соблюдением законодательства о труде в порядке, предусмотренном законодательством Союза ССР и союзных республик.

Министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им предприятий, учреждений, организаций.

Высший надзор за точным исполнением законов о труде всеми министерствами и ведомствами, предприятиями, учреждениями и

организациями и их должностными лицами возлагается на Генерального Прокурора СССР.

Статья 244 КЗоТ РСФСР [1]. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде

Статья воспроизводит ст. 104 Основ со следующим изменением ч. 6: «Высший надзор за точным исполнением законов о труде всеми министерствами и ведомствами, предприятиями, учреждениями и организациями и их должностными лицами на территории РСФСР осуществляется как Генеральным Прокурором СССР непосредственно, так и через Прокурора РСФСР».

Статья 245 КЗоТ РСФСР [1]. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности

Государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности и на некоторых объектах осуществляется (наряду с технической инспекцией профессиональных союзов) Государственным комитетом по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Совете Министров СССР (Госгортехнадзор СССР) и его местными органами в соответствии с Положением об этом комитете.

Указанный надзор осуществляется в угольной, горнорудной, горнохимической, нерудной, нефтедобывающей и газодобывающей, химической, металлургической и нефтегазоперерабатывающей промышленности, в геологических экспедициях и партиях, а также при устройстве и эксплуатации подъемных сооружений, котельных установок и сосудов, работающих под давлением, трубопроводов для пара и горячей воды, объектов, связанных с добычей, транспортировкой, хранением и использованием газа, при ведении взрывных работ в промышленности.

Статья 246 КЗоТ РСФСР [1]. Государственный энергетический надзор

Государственный надзор за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, осуществляется органами государственного энергетического надзора системы Министерства энергетики и электрификации СССР — в соответствии с Положением о государственном энергетическом надзоре в СССР.

Статья 247 КЗоТ РСФСР [1]. Государственный санитарный надзор

Государственный санитарный надзор за соблюдением предприятиями, учреждениями, организациями гигиенических норм, санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения СССР и Министерства здравоохранения РСФСР — в соответствии с Положением о госу-

---

[1] Комментарий к настоящей статье дан совместно с комментарием к ст. 248 КЗоТ.

дарственном санитарном надзоре в СССР, а по некоторым объектам — медицинскими службами соответствующих министерств и ведомств.

Статья 248 КЗоТ РСФСР. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде

Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляется профессиональными союзами, а также общественными инспекторами и комиссиями фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза в соответствии с положениями о них, утверждаемыми ВЦСПС.

Общественный санитарный контроль осуществляется общественными санитарными инспекторами на предприятиях, в учреждениях, организациях.

§ 1. Статьи 245, 246, 247 и 248 КЗоТ РСФСР конкретизируют содержание ст. 104 Основ и ст. 244 КЗоТ РСФСР.

§ 2. В КЗоТ некоторых других союзных республик по сравнению с текстом ст. 104 Основ и ст. ст. 244—248 КЗоТ РСФСР имеются дополнения.

Иначе сформулирован заголовок гл. XVIII КЗоТ Литовской ССР. Он гласит: «Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и ответственность за его нарушение».

Наименования конкретных республиканских государственных органов, осуществляющих государственный надзор за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отраслях промышленности и на некоторых объектах (наряду с технической инспекцией профсоюзов), даны в ст. 260 КЗоТ УССР, ст. 246 КЗоТ БССР, ст. 240 КЗоТ Казахской ССР, ст. 276 КЗоТ Литовской ССР, ст. 247 КЗоТ Латвийской ССР, ст. 258 КЗоТ Киргизской ССР, ст. 271 КЗоТ Армянской ССР и ст. 251 КЗоТ Туркменской ССР.

§ 3. Действующая система надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде состоит из следующих органов:

Специальные государственные органы и инспекции

Госгортехнадзора (§ 4—13);
Госэнергонадзора (§ 14—19);
Госсаннадзора (§ 20—27);
Инспекция по контролю газоочистных и пылеулавливающих установок (Главгазоочистка) (§ 28—32).

Профсоюзные органы

ВЦСПС (§ 35);
ЦК отраслевых профсоюзов (§ 36);
Советы профсоюзов (§ 37);
республиканские, краевые, областные, городские, районные и некоторые другие комитеты профсоюзов (§ 38);
ФЗМК профсоюзов (§ 39);
профгрупорги (§ 40);
советы инспекций (§ 41).

Непосредственно работу по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда в системе профсоюзов ведут:

технические инспектора (§ 42—56);
внештатные технические инспектора (§ 57—60);
правовые инспектора (§ 61);
общественные инспектора по охране труда (§ 63—70);
комиссии по работе среди молодежи (§ 71—73);
комиссии охраны труда ФЗМК (цехкомов) (§ 74—76);
общественные санитарные инспектора (§ 77—81);
доверенные врачи профсоюзов (§ 82).

Советы депутатов трудящихся и их исполнительные и распорядительные органы (§ 83—84).

Министерства и ведомства, осуществляющие внутриведомственный контроль (§ 85—91).

Органы прокуратуры (§ 92).

СПЕЦИАЛЬНЫЕ ГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОРГАНЫ

Госгортехнадзор

§ 4. Положение о Государственном комитете по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Совете Министров СССР (Госгортехнадзор СССР) утверждено пост. Совета Министров СССР от 1 февраля 1968 г. (СП СССР 1968 г. № 4, ст. 17) с последующими дополнениями в 1974 году.

Госгортехнадзор СССР — союзно-республиканский орган. Он имеет аналогичные по названию органы в союзных республиках и аппарат инспекторов на местах.

Государственный комитет по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору при Совете Министров СССР, государственные комитеты (управления, инспекции) по надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору в союзных республиках (госгортехнадзоры союзных республик) и подведомственные им организации составляют единую систему Госгортехнадзора СССР.

Госгортехнадзоры союзных республик находятся в подчинении Советов Министров соответствующих союзных республик и Госгортехнадзора СССР.

§ 5. Положения о госгортехнадзоре союзных республик, их структура и численность работников центрального аппарата утверждаются Советами Министров союзных республик по согласованию с Госгортехнадзором СССР.

Госгортехнадзор СССР утверждает положения о непосредственно подчиненных ему управлениях округов, областных и районных инспекциях, а также по согласованию с Советами Министров союзных республик типовые положения о местных органах госгортехнадзора союзных республик.

§ 6. Главными задачами органов Госгортехнадзора СССР являются:

контроль за выполнением установленных требований по безопасному ведению работ и проведением профилактических мер по предупреждению аварий, производственного травматизма на подконтрольных предприятиях, производствах, объектах и в подконтрольных организациях;

обеспечение единства требований, предусматриваемых в прави-

лах, нормах и инструкциях по технике безопасности для подконтрольных предприятий, производств, объектов и организаций независимо от их территориального расположения и ведомственной принадлежности.

§ 7. Помимо названных видов текущего надзора органы Госгортехнадзора осуществляют предупредительный надзор. Положением о Госгортехнадзоре СССР от 1 февраля 1968 г. установлено, что он контролирует, начиная со стадии промышленных испытаний, соответствие правилам и нормам по технике безопасности оборудования и механизмов для подконтрольных отраслей промышленности, к которым предъявляются повышенные требования по технике безопасности (подпункт «а» п. 13). Председатель Госгортехнадзора СССР ставит перед министерствами и ведомствами, ведущими разработку машин, аппаратуры и оборудования для подконтрольных Комитету отраслей промышленности, вопросы об устранении недостатков конструкции, изготовления и монтажа машин и оборудования в части обеспечения техники безопасности при эксплуатации их (подпункт «д» п. 20). О формах участия органов Госгортехнадзора в проведении предупредительного надзора см. также Строительные нормы и правила III-А. 10-70, утв. Госстроем СССР 30 декабря 1970 г.,— «Справочник по охране труда», т. 1, Л., 1973, стр. 274. О содержании предупредительного надзора см. комментарий к ст. ст. 140—142 КЗоТ, § 2—7.

§ 8. Органы Госгортехнадзора контролируют своевременность и качество проводимых в системах министерств и ведомств проверок знаний правил, норм и инструкций по технике безопасности руководящими и инженерно-техническими работниками подконтрольных предприятий, производств, объектов и организаций (см. комментарий к ст. ст. 143—146 КЗоТ, § 16, 17, 20); утверждают представляемые в обязательном порядке министерствами и ведомствами (имеющими подконтрольные органам госгортехнадзора предприятия, производства, объекты и организации) отраслевые правила и нормы по безопасному ведению работ совместно с соответствующими министерствами, ведомствами и по согласованию с центральными комитетами профсоюзов, а также межотраслевые правила и нормы по безопасному ведению работ — по согласованию с ВЦСПС и соответствующими министерствами и ведомствами (т а м ж е, § 6); расследуют в установленном порядке обстоятельства и причины аварий и случаев производственного травматизма с тяжелым исходом на подконтрольных предприятиях и в организациях; принимают по результатам расследования вытекающие из правил и других нормативных документов по технике безопасности решения, обязательные для исполнения руководителями предприятий, объектов и организаций (см. комментарий к ст. 147 КЗоТ, § 8 и 9).

§ 9. Органы Госгортехнадзора осуществляют надзор на предприятиях, объектах, в организациях министерств и ведомств СССР и союзных республик и местного подчинения, за исключением предприятий, объектов, организаций, подведомственных министерствам и ведомствам, имеющим в своем составе соответствующие инспекции (§ 85—91).

§ 10. Права должностных лиц органов Госгортехнадзора в основном определены в пп. 20, 21, 25 и 26 Положения от 1 февраля 1968 г.

§ 11. Председателю Госгортехнадзора СССР и его заместите-

лям предоставлено право, в частности, давать министерствам и ведомствам предложения, а управлениям и отделам исполкомов местных Советов депутатов трудящихся, их предприятиям и организациям — предписания об устранении выявленных органами госгортехнадзора нарушений действующих правил, норм и инструкций (в пределах компетенции); давать обязательные для исполнения указания о приостановке работы на действующих, строящихся и реконструируемых предприятиях, производствах и объектах, подконтрольных органам госгортехнадзора, когда нарушение правил, норм и инструкций по технике безопасности угрожает жизни людей или может привести к возникновению аварий; назначать в случае необходимости проведение обязательных для министерств, ведомств, предприятий и организаций контрольных испытаний оборудования и материалов, контрольных анализов рабочей и окружающей среды, а также технического освидетельствования оборудования.

§ 12. Начальникам управлений и отделов Госгортехнадзора СССР, их заместителям и главным инспекторам, а также начальникам областных и районных инспекций Госгортехнадзора СССР предоставлено право, в частности, производить в любое время обследование подконтрольных предприятий, производств, объектов и организаций, горноспасательных частей и подразделений газоспасательной службы, а также производить техническое освидетельствование объектов котлонадзора и подъемных сооружений; приостанавливать работу вновь построенных или реконструированных предприятий и объектов, ввод в действие которых был произведен с нарушением правил, норм и инструкций по технике безопасности или без разрешения соответствующих органов госгортехнадзора.

§ 13. Инженерам-инспекторам и старшим инженерам-инспекторам центрального аппарата Госгортехнадзора СССР и госгортехнадзоров союзных республик, начальникам отделов, главным механикам, главным маркшейдерам и другим должностным лицам управлений округов, областных и районных инспекций системы Госгортехнадзора СССР предоставлено право, в частности, посещать в любое время подконтрольные предприятия, производства, объекты и организации, производить обследование их, а также техническое освидетельствование оборудования; давать руководителям предприятий и организаций обязательные для исполнения указания о приостановке работ, выводе рабочих и опечатывании мест работы или агрегатов при выявлении нарушений правил, норм и инструкций по технике безопасности, которые угрожают жизни людей или могут привести к возникновению аварий.

Госэнергонадзор

§ 14. Положение о государственном энергетическом надзоре в СССР утверждено пост. Совета Министров СССР от 29 июля 1967 г. (СП СССР 1967 г. № 19, ст. 135).

§ 15. В систему органов госэнергонадзора в СССР входят:

Государственная инспекция по энергонадзору (Госэнергонадзор) Министерства энергетики и электрификации СССР;

управления (отделы) по энергонадзору министерств (главных управлений) энергетики и электрификации союзных республик;

предприятия по сбыту энергии и контролю за ее использованием (энергосбыты).

§ 16. Основными задачами государственного энергетического надзора в СССР являются: осуществление надзора за техническим состоянием электростанций министерств и ведомств (кроме блокстанций), электрических и теплоиспользующих установок на предприятиях и в организациях министерств и ведомств, за проведением мероприятий, обеспечивающих безопасное обслуживание электрических и теплоиспользующих установок, а также осуществление контроля за рациональным использованием электрической и тепловой энергии во всех отраслях народного хозяйства и качеством выпускаемой электрической энергии.

Энергетический надзор за электрическими и теплоиспользующими установками, эксплуатируемыми по специальным правилам, осуществляется соответствующими министерствами и ведомствами по согласованию с Государственной инспекцией по энергонадзору Министерства энергетики и электрификации СССР.

§ 17. Государственный энергетический надзор в СССР осуществляется в форме предупредительного и текущего надзора за выполнением министерствами, ведомствами, предприятиями промышленности и транспорта, строительными организациями, коммунально-бытовыми, сельскохозяйственными и другими потребителями действующих правил устройства электрических установок, правил технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок, правил техники безопасности при эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок.

§ 18. Начальнику и заместителю начальника Госинспекции по энергонадзору, начальникам и заместителям начальников управлений (отделов) по энергонадзору министерств (главных управлений) энергетики и электрификации союзных республик, директорам, заместителям директоров, начальникам энергоинспекций и инспекторам энергосбытов предоставляется право беспрепятственного доступа в любое время суток к электрическим и теплоиспользующим установкам всех потребителей независимо от их ведомственной подчиненности, за исключением установок, эксплуатируемых по специальным правилам; давать обязательные для всех потребителей предписания по вопросам применения правил устройства электрических установок, правил технической эксплуатации электрических и теплоиспользующих установок, правил техники безопасности при эксплуатации последних; требовать от руководителей предприятий и организаций немедленного отключения электрических установок при обнаружении состояния, угрожающего аварией, пожаром или опасного для жизни обслуживающего персонала (п. 7 Положения от 29 июля 1967 г.).

§ 19. Госэнергонадзор проводится органами энергонадзора с широким привлечением энергетических служб министерств и ведомств, энергетиков предприятий и организаций, профсоюзного актива и актива научно-технических обществ.

Госсаннадзор

§ 20. Государственный санитарный надзор в СССР осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы Министерства здравоохранения СССР и министерств здравоохранения союзных республик в форме предупредительного и текущего санитарного надзора за проведением санитарно-противоэпидеми-

ческих мероприятий и соблюдением министерствами, ведомствами, предприятиями, учреждениями, организациями, должностными лицами и гражданами санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм.

Органы и учреждения госсаннадзора в своей деятельности руководствуются общим Положением о государственном санитарном надзоре в СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 31 мая 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 16, ст. 86), Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении, принятыми Верховным Советом СССР 19 декабря 1969 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 52, ст. 466), и, например, в РСФСР Законом РСФСР о здравоохранении, утв. Верховным Советом РСФСР 29 июля 1971 г. («Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1971 г. № 31, ст. 657).

Порядок осуществления государственного санитарного надзора определяется также положениями, инструкциями и другими актами, издаваемыми в установленном порядке Министерством здравоохранения СССР.

§ 21. Основной задачей госсаннадзора в СССР является осуществление контроля за проведением санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических мероприятий, направленных на ликвидацию и предупреждение загрязнения внешней природной среды (водоемов, почвы и атмосферного воздуха) и на оздоровление условий труда, обучения, быта и отдыха населения, а также контроля за организацией и проведением мероприятий, направленных на предупреждение и снижение заболеваемости (п. 1 Положения от 31 мая 1973 г.).

§ 22. В систему органов и учреждений санитарно-эпидемиологической службы, осуществляющих госсаннадзор, входят:

Главное санитарно-эпидемиологическое управление и Главное управление карантинных инфекций Министерства здравоохранения СССР;

главные санитарно-эпидемиологические управления (санитарно-эпидемиологические управления) министерств здравоохранения союзных республик;

республиканские санитарно-эпидемиологические станции;

краевые, областные, окружные, городские и районные санитарно-эпидемиологические станции;

бассейновые, портовые и линейные санитарно-эпидемиологические станции на водном транспорте (п. 3 Положения от 31 мая 1973 г.).

§ 23. На объектах Министерства путей сообщения, Министерства гражданской авиации, Министерства обороны СССР, Министерства внутренних дел СССР, Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР санитарный надзор осуществляют медицинские службы этих министерств и ведомств.

§ 24. Госсаннадзор осуществляется органами и учреждениями санитарно-эпидемиологической службы с широким привлечением населения, профсоюзного актива, актива обществ Красного Креста и Красного Полумесяца, общественных советов при санитарно-эпидемиологических учреждениях, научных медицинских обществ и обществ по охране природы (п. 15 Положения от 31 мая 1973 г.).

§ 25. Положением о госсаннадзоре в СССР установлены формы предупредительного надзора, осуществляемого органами саннадзора.

Министерство здравоохранения СССР дает заключения по проектам норм проектирования; осуществляет контроль за соблюдением требований санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм в проектах на строительство и реконструкцию объектов; рассматривает представляемые на согласование, а в необходимых случаях передает на рассмотрение министерств здравоохранения союзных республик проекты соответствующих стандартов и технических условий, а также документов на введение новых технологических процессов, видов оборудования, приборов, рабочего инструментария (п. 7).

Органы и учреждения санэпидслужбы проводят санитарный надзор при проектировании, строительстве и реконструкции предприятий и изменении профиля и технологии производства (п. 8).

При приемке в эксплуатацию законченных строительством предприятий, зданий и сооружений представители органов госсаннадзора входят в состав рабочих комиссий (СН и П III-А.—10-70, утв. Госстроем СССР 30 декабря 1970 г.,— «Справочник по охране труда», т. 1, Л., 1973, стр. 270). (О содержании предупредительного надзора см. комментарий к ст. ст. 140—142 КЗоТ, § 2—7.)

§ 26. Соответствующим должностным лицам санитарно-эпидемиологической службы предоставлено право: требовать проведения на производственных и иных объектах санитарных и противоэпидемических мероприятий с указанием сроков их исполнения; запрещать или приостанавливать эксплуатацию таких объектов впредь до проведения необходимых санитарных и противоэпидемических мероприятий; временно отстранять от работы лиц, являющихся бактерионосителями и могущих быть источниками распространения инфекционных болезней в связи с особенностями производства, в котором они заняты, или с выполняемой работой; беспрепятственно посещать объекты надзора в любое время суток при предъявлении служебного удостоверения установленной формы и давать указания об устранении обнаруженных санитарных нарушений; требовать от должностных лиц и отдельных граждан сведения и документы, необходимые для выяснения санитарного и эпидемиологического состояния объекта (п. 9).

Решения и заключения органов и учреждений госсаннадзора по вопросам, относящимся к их компетенции, обязательны для должностных лиц государственных органов, предприятий, учреждений и организаций, а также для граждан.

§ 27. Должностные лица санитарно-эпидемиологической службы, осуществляющие госсаннадзор, обязаны: вносить на основании изучения санитарно-эпидемиологического состояния и заболеваемости населения на рассмотрение соответствующих органов предложения о проведении оздоровительных мероприятий; сообщать руководителям предприятий, учреждений и организаций о несоблюдении подчиненными им работниками санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм и невыполнении противоэпидемических мероприятий и ставить перед этими руководителями вопрос о наложении на виновных лиц дисциплинарных взысканий; доводить до сведения партийных, профсоюзных и других общественных организаций о фактах нарушения санитарно-гигиенических и

санитарно-противоэпидемических правил и норм для принятия мер общественного воздействия к виновным лицам (п. 11).

Если меры дисциплинарного взыскания и общественного воздействия будут признаны недостаточными, на виновных лиц может быть наложен денежный штраф должностными лицами санитарно-эпидемической службы, осуществляющими госсаннадзор (см. комментарий к ст. 249 КЗоТ, § 8).

Госконтроль за работой газоочистных и пылеулавливающих установок (Главгазоочистка)

§ 28. Положением о государственном контроле за работой газоочистных и пылеулавливающих установок, утв. пост. Совета Министров СССР от 7 февраля 1974 г. (СП СССР 1974 г. № 6, ст. 24), установлено, что контроль осуществляется Государственной инспекцией по контролю за работой газоочистных и пылеулавливающих установок Министерства химического и нефтяного машиностроения (п. 2).

§ 29. В состав Госинспекции помимо центрального аппарата входят: региональные госинспекции в крупных промышленных районах; отделения региональных госинспекций в городах с повышенной загрязненностью атмосферного воздуха (п. 3).

§ 30. Госинспекция проверяет соблюдение предприятиями и организациями правил эксплуатации газоочистных и пылеулавливающих установок; издает обязательные для предприятий независимо от их ведомственной принадлежности правила и указания по вопросам эксплуатации соответствующих установок; принимает участие в приемке вновь вводимых в эксплуатацию газоочистных и пылеулавливающих установок (п. 4).

§ 31. Должностные лица Госинспекции имеют право: беспрепятственно посещать подконтрольные объекты; давать предприятиям обязательные для них предписания об устранении недостатков в работе соответствующих установок; требовать отстранения от работы лиц, допускающих систематические нарушения правил эксплуатации газоочистных и пылеулавливающих установок (п. 5).

§ 32. Должностные лица, виновные в нарушении правил эксплуатации газоочистных и пылеулавливающих установок, могут быть привлечены к ответственности (см. комментарий к ст. 249 КЗоТ).

ПРОФСОЮЗНЫЕ ОРГАНЫ

§ 33. Согласно ч. 4 ст. 96 Основ и ч. 4 ст. 226 КЗоТ РСФСР профессиональные союзы осуществляют надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда.

§ 34. В соответствии с названными в § 33 нормами, а также аналогичными по содержанию статьями КЗоТ других союзных республик надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда возлагаются на профсоюзы в целом — в лице всех профсоюзных органов, начиная с ВЦСПС и кончая профгрупоргами.

§ 35. ВЦСПС контролирует соблюдение законов и постановлений правительства по вопросам охраны труда, утверждает положения

о технической и правовой инспекциях труда (п. «д» ст. 29 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 36. ЦК профсоюза осуществляет контроль за состоянием техники безопасности и производственной санитарии, за выполнением администрацией трудового законодательства; руководит работой технической инспекции профсоюза; заслушивает доклады хозяйственных органов о состоянии охраны труда; изучает причины заболеваемости и травматизма на производстве и намечает меры по оздоровлению условий труда (ст. 36 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 37. Совет профсоюзов (республиканский, областной и т. д.) осуществляет контроль за состоянием техники безопасности и производственной санитарии, соблюдением трудового законодательства администрацией предприятия; заслушивает доклады хозяйственных органов о состоянии охраны труда, техники безопасности; руководит работой технической инспекции, состоящей в его непосредственном ведении; координирует работу технических инспекций профсоюзов при решении общих вопросов охраны труда в области, крае, республике; проводит обмен опытом их работы (п. 39 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 38. Республиканские, краевые, областные, дорожные, территориальные, бассейновые, городские, районные комитеты профсоюзов участвуют в решении вопросов охраны труда; руководят заключением колдоговоров и соглашений по охране труда, принимают меры к их выполнению; руководят работой технической инспекции (пп. 41 и 42 Устава профессиональных союзов СССР).

§ 39. В соответствии с Положением о правах фабзавместкома от 27 сентября 1971 г. (пп. 4, 7, 8 и 13) и п. 49 Устава профессиональных союзов фабзавместком профсоюза осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором мероприятий; осуществляет контроль за выполнением администрацией предприятия законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности и производственной санитарии; руководит производственными совещаниями, проводит общие собрания; осуществляет систематический контроль за выполнением принятых ими решений и предложений рабочих и служащих.

Фабзавместком профсоюза имеет право заслушивать доклады руководителей предприятия о выполнении обязательств по коллективному договору, мероприятий по организации и улучшению условий труда и требовать устранения выявленных недостатков; в случае необходимости ставит перед соответствующими организациями вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по коллективному договору, проявляют бюрократизм, допускают волокиту, нарушают трудовое законодательство (см. подробнее комментарий к ст. 249 КЗоТ).

Согласно ст. 231 КЗоТ РСФСР члены фабзавместкомов, члены вышестоящих профсоюзных органов, а также другие правомочные представители этих органов при осуществлении контроля за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда имеют право, в частности, беспрепятственно посещать и осматривать цеха, отделы, мастерские и другие места работы на предприятии.

Права фабзавместкома профсоюза в области предупредительного надзора закреплены в п. 13 Положения о правах фабзавместкома: ввод в эксплуатацию новых и реконструированных объектов произ-

водственного назначения не допускается без разрешения (наряду с другими соответствующими органами) фабзавместкома предприятия, вводящего объект в эксплуатацию.

В состав рабочих комиссий, осуществляющих приемку в эксплуатацию объектов, входят представители профсоюзной организации заказчика, указано в Строительных нормах и правилах, утв. Госстроем СССР 30 декабря 1970 г. («Справочник по охране труда», т. 1, Л., 1973, стр. 270).

§ 40. Профгрупорг (профсоюзный групповой организатор) осуществляет с помощью общественного инспектора по охране труда контроль за выполнением администрацией трудового законодательства, правил по охране труда и технике безопасности; вместе с мастером (бригадиром) принимает меры к устранению причин заболеваемости и травматизма (подпункт «е» п. 4 Положения, утв. ВЦСПС 28 октября 1960 г.,— «Справочник профсоюзного работника», 1973, стр. 183).

§ 41. Постановлением IX Пленума ВЦСПС «О работе профсоюзных организаций по дальнейшему улучшению охраны труда рабочих и служащих» от 8 июля 1970 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Июль— сентябрь 1970 г.») рекомендовано создавать при советах профсоюзов Советы инспекций из представителей государственного и профсоюзного надзора.

Как правило, в состав Советов инспекций входят ответственные работники Госгортехнадзора, Госэнергонадзора, Госсаннадзора, пожарного надзора. Советы инспекций проводят свою работу в контакте с органами народного контроля и прокуратуры («Охрана труда и социальное страхование» 1971 г. № 4, стр. 7).

Деятельность некоторых республиканских, краевых, областных Советов инспекций проводится на основании положений о них, утвержденных соответствующим советом профсоюзов. Так, Положение об Узбекском республиканском совете инспекций утверждено в 1971 году Узбекским республиканским советом профсоюзов («Советские профсоюзы» 1972 г. № 2, стр. 33—34); Положение о Краснодарском краевом совете инспекций утверждено Краснодарским краевым советом профсоюзов («Охрана труда и социальное страхование» 1971 г. № 10, стр. 18); см. там же, 1973 г. № 3, стр. 23; № 4, стр. 7; 1974 г. № 4, стр. 27; 1974 г. № 9, стр. 10).

Технические инспектора профсоюзов

§ 42. Действующее Положение о техническом инспекторе профсоюзов утверждено пост. Президиума ВЦСПС от 26 августа 1966 г.; с изменениями и дополнениями, внесенными пост. Президиума ВЦСПС от 20 января 1969 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1966 г.»; «Охрана труда и социальное страхование» 1969 г. № 4; сб. «Охрана труда», 1971, стр. 227—237).

Положение распространяется на технических инспекторов отраслевых профсоюзов, технических инспекторов советов профсоюзов и на технических инспекторов отделов охраны труда ЦК отраслевых профсоюзов и совпрофов.

§ 43. Технический инспектор (главный технический инспектор) профсоюзов осуществляет государственный надзор за безопасностью

работ, состоянием производственной санитарии и соблюдением законодательства по охране труда на промышленных предприятиях, транспорте, стройках, в организациях, учреждениях и совхозах (колхозах).

§ 44. Руководство техническими инспекторами отраслевых профсоюзов осуществляют центральные, республиканские, краевые, областные, дорожные, бассейновые и территориальные комитеты профсоюзов.

Центральные комитеты профсоюзов руководят техническими инспекциями соответствующих отраслей, изучают и обобщают практику их работы, предложения по улучшению условий и повышению безопасности труда, ликвидации причин травматизма и заболеваемости на производстве, совершенствованию технологических процессов и оборудования.

§ 45. Республиканские, краевые, областные и приравненные к ним комитеты профсоюзов утверждают планы работы технических инспекторов, графики обследования предприятий, осуществляют контроль за их деятельностью; рассматривают положение с охраной труда на обслуживаемых предприятиях, совместно с хозяйственными органами разрабатывают меры по повышению безопасности труда, широко привлекают профсоюзный актив и техническую инспекцию к решению этих вопросов. В целях усиления надзора за состоянием техники безопасности и производственной санитарии на производстве и оказания помощи хозяйственным и профсоюзным органам в решении вопросов улучшения условий труда рабочих и служащих устанавливают тесный контакт технических инспекторов профсоюзов с органами Госгортехнадзора, энергонадзора и санитарного надзора.

§ 46. Руководство техническими инспекторами, обслуживающими предприятия госторговли и потребительской кооперации, государственных учреждений, органов культуры, здравоохранения, просвещения, высшей школы и научных учреждений, а также отдельных предприятий других отраслей народного хозяйства, которые не обслуживаются технической инспекцией отраслевых профсоюзов, осуществляются советами профсоюзов.

Советы профсоюзов руководят технической инспекцией, состоящей в их непосредственном ведении, координируют работу технических инспекций профсоюзов при решении общих вопросов охраны труда в области, крае, республике, проводят обмен опытом их работы, помогают ЦК профсоюзов в подборе квалифицированных кадров технических инспекторов.

§ 47. Технический инспектор, работающий под руководством отраслевых комитетов профсоюзов, именуется «технический инспектор профсоюза рабочих (работников)» соответствующего отраслевого профсоюза, а технический инспектор, работающий под руководством совета профсоюзов, — «технический инспектор совета профсоюзов».

§ 48. В республиканских, краевых, областных, дорожных, бассейновых и территориальных комитетах профсоюзов, а также при райкомах, горкомах профсоюза рабочих угольной промышленности, имеющих от четырех и более технических инспекторов, устанавливается должность главного технического инспектора. Эта норма, содержащаяся в Положении о техническом инспекторе профсоюзов (1966 г.), дополнена в соответствии с пост. Президиума ВЦСПС от

20 января 1969 г. указанием на предоставление заместителям заведующих отделами охраны труда ЦК профсоюзов прав главного технического инспектора.

Должность главного технического инспектора введена также в республиканских, дорожных, бассейновых и территориальных комитетах профсоюзов (вне зависимости от численности технической инспекции).

§ 49. Техническим инспектором (главным техническим инспектором) может быть только специалист с высшим или средним техническим образованием, имеющий стаж практической работы на производстве в данной отрасли не менее 3 лет.

Периодически, не реже 1 раза в 3 года, проводится проверка знаний технических инспекторов комитетов и советов профсоюзов по вопросам охраны труда. Порядок, сроки, программы проведения проверок, состав комиссий утверждают президиумы ЦК и советов профсоюзов в соответствии со спецификой обслуживаемых техническими инспекторами отраслей производства.

§ 50. Технический инспектор обязан проводить свою работу в тесном контакте с общественными инспекторами предприятий, помогать фабзавместкомам в организации работы по охране труда, распространять опыт работы лучших комиссий и общественных инспекторов, способствовать реализации предложений и поддерживать их справедливые требования.

§ 51. Технические инспектора отраслевых профсоюзов и советов профсоюзов работают в тесном контакте, оказывают друг другу взаимную помощь и обеспечивают при этом согласованность в работе. Технические инспектора в своей деятельности поддерживают необходимую связь с органами Госгортехнадзора, санитарного надзора, энергонадзора, пожарного надзора и внутриведомственными инспекциями.

§ 52. Обязанности технического инспектора (главного технического инспектора):

регулярно посещать обслуживаемые им предприятия, организации, учреждения, колхозы и совхозы и контролировать выполнение требований охраны труда;

требовать устранения обнаруженных нарушений и недостатков, добиваться осуществления мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев, профессиональных заболеваний;

информировать администрацию и фабзавместкомы о результатах обследования предприятий; ставить вопросы об улучшении условий труда и ликвидации причин травматизма перед соответствующими хозяйственными и профсоюзными органами; регулярно представлять соответствующим республиканским, краевым, областным и приравненным к ним комитетам профсоюзов обобщенные данные о состоянии охраны труда на подконтрольных предприятиях и вносить на их рассмотрение и обсуждение рабочих собраний, постоянно действующих производственных совещаний наиболее актуальные вопросы по охране труда;

ставить перед проектно-конструкторскими организациями, заводами-изготовителями, хозяйственными и профсоюзными органами вопрос о внесении изменений в технологические процессы, конструкции

станков, машин и другого оборудования, не отвечающие требованиям техники безопасности и производственной санитарии;

осуществлять в ходе строительства и реконструкции объектов и монтажа оборудования контроль за выполнением требований охраны труда и производственной санитарии; участвовать в комиссиях по приемке и сдаче в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных предприятий, отдельных цехов и участков (см. п. 4. 2. СН и П III-А. 10—70: Приемка в эксплуатацию законченных строительством предприятий... — «Справочник по охране труда», т. 1, Л., 1973, стр. 270; см. также комментарий к ст. ст. 140—142 КЗоТ, § 2—7).

§ 53. Технический инспектор (главный технический инспектор) вправе:

беспрепятственно проходить в любое время суток (по предъявлении «удостоверения технического инспектора профсоюзов» установленного ВЦСПС образца) на предприятия, в учреждения, организации, хозяйства, на объекты строительства с целью проверки и контроля состояния охраны труда на всех участках производства той отрасли народного хозяйства, предприятия которой он обслуживает;

требовать от администрации представления необходимых документов и объяснений по вопросам охраны труда;

давать администрации предприятий и отдельным должностным лицам обязательные предписания об устранении нарушений законодательства по охране труда и контролировать выполнение этих предписаний;

требовать от руководителей предприятий в целях обеспечения безопасности труда работающих проведения технической экспертизы о состоянии зданий, сооружений, транспортных средств, станков, машин и другого оборудования для определения возможности их дальнейшей эксплуатации;

проводить обследование и осмотр состояния зданий, сооружений, оборудования с целью устранения возможных недостатков. Если в результате обследования на отдельных производственных участках, станках, машинах выявлены недостатки, в результате которых может быть причинен ущерб здоровью работающих, технический инспектор вправе запретить работу на данном участке, станке, машине и другом оборудовании, впредь до устранения выявленных недостатков;

ставить перед президиумом соответствующего отраслевого комитета профсоюза, совета профсоюзов вопрос о приостановке работы отдельных цехов и предприятий, не отвечающих требованиям техники безопасности и производственной санитарии;

следить за тем, чтобы на должности работников службы охраны труда на предприятиях, стройках, транспорте, совхозах, колхозах назначались высококвалифицированные специалисты, хорошо знающие данную отрасль производства и имеющие необходимый опыт работы;

налагать в установленных размерах штрафы на должностных лиц за нарушение правил и норм по охране труда, направлять следственным органам материалы для привлечения виновных лиц к ответственности (см. комментарий к ст. 249 КЗоТ);

делать представления руководителям предприятий или вышестоящим хозяйственным органам об освобождении виновных должностных лиц от работы или наложении на них дисциплинарных взыска-

ний за нарушение установленных правил и норм охраны труда и техники безопасности.

§ 54. Жалобы на принятые решения технического инспектора рассматривает президиум соответствующего комитета или совета профсоюзов; жалобы на принятые решения главным техническим инспектором отраслевого профсоюза рассматривает президиум ЦК профсоюза. Решения комитета и совета профсоюзов по этому вопросу являются окончательными.

§ 55. Постановлением Президиума ВЦСПС от 26 августа 1966 г. утверждены образцы следующих документов:

а) предписания технического инспектора предприятию, организации, учреждению, хозяйству, объекту, цеху, участку, которым инспектор на основании Кодекса законов о труде предлагает провести в жизнь определенные мероприятия (форма № 1-ТИ);

б) акта технического инспектора о привлечении к административной ответственности за нарушение законодательства по охране труда (форма № 2-ТИ);

в) предписания технического инспектора главному бухгалтеру предприятия, которым предлагается удержать из заработной платы определенного должностного лица штраф за нарушение законодательства по охране труда.

Названные формы документов являются приложениями к Положению о техническом инспекторе профсоюзов.

§ 56. Пленум Верховного Суда СССР постановлением от 30 мая 1967 г. «О практике рассмотрения судебных дел, связанных с нарушениями правил охраны труда и техники безопасности и повышении роли судов в предупреждении этих правонарушений» (с дополнениями и изменениями от 30 марта 1973 г.) отметил, что технический инспектор профсоюзов или участковый инспектор (районный инженер) органов госгортехнадзора не может привлекаться в качестве эксперта или специалиста по делам, по которым он проводил расследование обстоятельств несчастного случая. При необходимости эти лица могут быть допрошены в качестве свидетелей на общих основаниях («Сборник постановлений Пленума Верховного Суда СССР. 1924—1970», 1970, стр. 510; «Бюллетень Верховного Суда СССР», 1973 г. № 3).

Технические инспектора, как показывает судебная и следственная практика, чаще всего допрашиваются в качестве свидетелей, когда в представленных ими актах и заключениях имеются неясные и противоречивые моменты (для их уточнения и устранения), когда в ходе расследования или судебного следствия установлены существенные обстоятельства, не получившие отражения в заключении технического инспектора, или в деле имеются отдельные неясности об обстановке места происшествия, которую технический инспектор наблюдал (для уточнения и выяснения отдельных обстоятельств события преступления), и т. д. («Сов. юстиция» 1970 г. № 12, стр. 31).

Внештатные технические инспектора профсоюзов

§ 57. Порядок работы внештатных технических инспекторов определен постановлениями ВЦСПС от 22 августа 1958 г. («Бюллетень ВЦСПС» 1958 г. № 17) и от 5 сентября 1967 г. (сб. «Охрана труда», 1971, стр. 238).

§ 58. На внештатных технических инспекторов советов, центральных, республиканских, краевых, областных, городских и районных комитетов профсоюзов распространено Положение о техническом инспекторе профсоюза, утвержденное Президиумом ВЦСПС 26 августа 1966 г. (с изменениями и дополнениями от 20 января 1969 г.), за исключением нескольких норм, установленных Положением. Так, внештатному техническому инспектору не предоставлено права участвовать в комиссиях по испытанию и приемке новых образцов машин и оборудования, изготовляемых заводами, и давать заключения о возможности их серийного производства (подпункт «в» п. 11); осуществлять контроль за правильностью применения Положения о расследовании и учете несчастных случаев; расследовать групповые, смертельные и тяжелые несчастные случаи на производстве (подпункт «д» п. 11); участвовать в комиссиях по приемке и сдаче в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных предприятий, отдельных цехов и участков (подпункт «з» п. 11); налагать в установленных размерах штрафы на должностных лиц за нарушения правил и норм по охране труда, направлять следственным органам материалы для привлечения виновных лиц к ответственности, а также делать представления руководителям предприятий или вышестоящим хозяйственным органам об освобождении виновных должностных лиц от работы или наложении на них дисциплинарных взысканий за нарушение установленных правил и норм охраны труда и техники безопасности (подпункт «з» п. 13).

Право, предусмотренное подпунктом «д» п. 13 Положения о техническом инспекторе профсоюзов (о запрещении работ), внештатным техническим инспектором осуществляется через технического инспектора профсоюзов.

§ 59. Внештатными техническими инспекторами могут быть не только специалисты, но также и специалисты-практики, квалифицированные рабочие, передовики производства.

§ 60. Советы и комитеты профсоюзов выдают внештатным техническим инспекторам удостоверения по образцам, утвержденным Президиумом ВЦСПС 26 августа 1966 г. для технических инспекторов профсоюзов, с указанием «Внештатный технический инспектор».

Правовые инспектора

§ 61. Правовая инспекция труда, состоящая в ведении профессиональных союзов, действует, как установлено ст. 104 Основ и ст. 244 КЗоТ РСФСР, на основании Положения об этой инспекции, утверждаемого ВЦСПС.

ОБЩЕСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

§ 62. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда осуществляют, как указано в ст. 248 КЗоТ РСФСР, профессиональные союзы.

Текущий контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда на производственных участках предприятий, строек, организаций, учреждений проводят общественные инс-

пектора (§ 63—70). Фабзавместкомы профсоюзов осуществляют общественный контроль с помощью широкого профсоюзного актива через свои комиссии, в том числе комиссию охраны труда (§ 74—76).

Общественные инспектора по охране труда

§ 63. Общественные инспектора по охране труда избираются и работают на основе пост. Совнаркома СССР от 30 июня 1931 г. «Об общественных инспекторах по охране труда» (СЗ СССР 1931 г. № 42, ст. 289) и Положения, утвержденного Президиумом ВЦСПС 21 января 1944 г. (сб. «Охрана труда», 1971, стр. 223—225).

Общественная инспекция по охране труда создана «для того, чтобы улучшить работу по охране труда и технике безопасности непосредственно на производстве и усилить контроль рабочей общественности за проведением в жизнь законов о труде» (из вводной части пост. СНК СССР от 30 июня 1931 г.).

§ 64. Общественный инспектор по охране труда избирается из числа членов профсоюза на общем собрании профгруппы открытым голосованием на срок полномочий профгрупорга. Каждая профгруппа избирает одного общественного инспектора.

Как указано в Уставе профессиональных союзов СССР, общественный инспектор по охране труда избирается «в помощь профгрупоргу» (п. 51).

Лица, занимающие административно-хозяйственные должности, и работники административно-технического персонала, выделенные администрацией для проведения мероприятий по охране труда и технике безопасности, не могут быть общественными инспекторами по охране труда.

Свои обязанности общественный инспектор по охране труда выполняет в порядке общественной работы в нерабочее время.

§ 65. Старшим общественным инспектором предприятия является председатель комиссии охраны труда фабзавместкома, а старшим общественным инспектором цеха — председатель цеховой комиссии охраны труда.

Старшему общественному инспектору предприятия или цеха фабзавместком выдает специальное удостоверение.

§ 66. Общественный инспектор по охране труда осуществляет контроль над выполнением законодательства о труде, правил и инструкций по технике безопасности и производственной санитарии, над проведением мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и по снижению заболеваемости.

§ 67. Общественный инспектор по охране труда в профгруппе обязан:

контролировать проведение мастерами своевременного инструктажа вновь поступающих и переводимых с одной работы на другую рабочих безопасным приемам работы непосредственно на рабочем месте и ознакомление их с правилами и инструкциями по технике безопасности и производственной санитарии;

выяснять на рабочих местах исправность оборудования, станков, инструментов, ограждений, электрооборудования, работу вентиляционных установок, состояние освещения;

требовать своевременной уборки отходов производства и готовой продукции с рабочего места, содержания в порядке проходов около

станков и агрегатов; следить за чистотой и порядком на производственном участке;

следить за своевременным обеспечением рабочих спецодеждой, спецобувью, респираторами, противогазами, защитными очками и т. д. и за правильным их использованием; проверять своевременность снабжения рабочих и служащих лечебно-профилактическим питанием, спецмолоком и спецмылом;

ежедневно проверять обеспеченность рабочих производственного участка кипятком, питьевой водой, а в горячих цехах — газированной водой;

немедленно сообщать старшему общественному инспектору по охране труда в цехе о каждом несчастном случае; следить за своевременным и правильным составлением акта о каждом несчастном случае; требовать от мастера проведения мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай;

контролировать, как соблюдается законодательство о продолжительности рабочего дня, о предоставлении выходных дней, отпусков и обеденных перерывов и о труде женщин и подростков.

§ 68. Общественный инспектор по охране труда должен добиваться от мастера (бригадира) устранения обнаруженных нарушений законов о труде, правил и инструкций по технике безопасности и производственной санитарии.

В случае невыполнения мастером (бригадиром) требований общественного инспектора по охране труда последний сообщает об этом старшему общественному инспектору в цехе для принятия необходимых мер.

Общественным инспекторам по охране труда не предоставлено права наложения штрафов (в административном порядке).

§ 69. Старшим общественным инспекторам предприятий предоставляются также следующие полномочия (в соответствии со ст. 4 пост. Совнаркома СССР от 30 июня 1931 г.):

посещать во всякое время дня и ночи все цехи, отделы и работы предприятия, а также имеющиеся при нем помещения для обслуживания работающих (бани, столовые, общежития, амбулатории и т. д.);

принимать участие в составлении и разработке планов по охране труда;

требовать от администрации предприятия необходимых объяснений, книг, документов и других сведений, касающихся охраны труда и техники безопасности;

давать через технического инспектора или по предварительному с ним согласованию обязательные предписания администрации предприятия об устранении нарушений правил охраны труда и техники безопасности;

по согласованию с техническим инспектором возбуждать вопрос о привлечении к ответственности за нарушение законов о труде.

§ 70. С целью усиления контроля за соблюдением законодательства о труде подростков Президиум ВЦСПС в своем постановлении от 30 ноября 1962 г. рекомендовал фабрично-заводским и построечным комитетам профсоюзов предприятий и строек, где имеется значительное количество юношей и девушек, не достигших совершеннолетия (25 чел. и более), иметь в составе членов фабзавместкома общественного инспектора по труду подростков (п. 3 пост. Президиума ВЦСПС от 30 ноября 1962 г. «Об усилении контроля профсоюзных

организаций за соблюдением законодательства о труде и отдыхе подростков и мерах улучшения работы с ними» — «Сборник постановлений ВЦСПС. Октябрь — декабрь 1962 г.»; «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 845).

Комиссии по работе среди молодежи

§ 71. Положение о комиссии фабрично-заводского, местного комитета профсоюза по работе среди молодежи утверждено пост. Президиума ВЦСПС от 16 июля 1969 г. («Сборник постановлений ВЦСПС. Июль — сентябрь 1969 г.»). Комиссия осуществляет свою деятельность в тесном контакте с комитетом комсомола и другими комиссиями фабзавместкома.

§ 72. Состав комиссии формируется совместно с комитетом (бюро) комсомольской организации и утверждается фабзавместкомом профсоюза из числа профсоюзных и комсомольских активистов. Численный состав комиссии определяется фабзавместкомом с учетом специфических особенностей предприятия, колхоза, учреждения и объема работы. Комиссия возглавляется членом фабзавместкома профсоюза.

Комиссия работает под руководством фабзавместкома и отчитывается перед ним в своей работе.

§ 73. Одной из задач комиссии по работе среди молодежи является усиление работы профорганизаций по улучшению условий труда на производстве.

Комиссия осуществляет контроль за соблюдением администрацией законодательства по охране труда молодежи; изучает состояние и вскрывает причины заболеваемости молодых рабочих; участвует в составлении оздоровительных мероприятий и проведении профилактической и санитарно-просветительной работы.

Комиссии охраны труда фабзавместкомов (цехкомов)

§ 74. Комиссии охраны труда фабзавместкомов (цехкомов) организуются и действуют на основе Положения, утв. пост. ВЦСПС 4 октября 1963 г. («Справочник профсоюзного работника», 1973, стр. 238).

Комиссии охраны труда организуются для оказания помощи фабзавместкомам (цехкомам) в осуществлении контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по технике безопасности и производственной санитарии.

§ 75. Состав комиссии охраны труда утверждается фабзавместкомом (цехкомом) из числа членов профсоюза.

Комиссия возглавляется членом фабзавместкома, а в цехе — членом цехкома. Председателем комиссии не может быть работник административного персонала.

Председатель комиссии охраны труда фабзавместкома одновременно является старшим общественным инспектором предприятия, а председатель цеховой комиссии — старшим общественным инспектором цеха.

В комиссии могут быть организованы группы по проверке соблюдения законодательства, правил по технике безопасности и производственной санитарии и по другим вопросам. Состав групп утверждается на заседании комиссии.

§ 76. Комиссия охраны труда: контролирует соблюдение администрацией законодательства о рабочем времени, о выходных днях, об отпусках, об охране труда женщин и подростков; проверяет законность применения сверхурочных работ; проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии; добивается проведения мероприятий по созданию безопасных и здоровых условий труда; содействует администрации во внедрении более современной технологии, новой техники, автоматизации и механизации; участвует в подготовке и проверке выполнения соглашения по охране труда и соответствующего раздела коллективного договора, а также проверяет использование средств, ассигнованных на оздоровление условий труда; контролирует организацию и качество инструктирования и обучения рабочих безопасным приемам работы; изучает причины производственного травматизма и профессиональных заболеваний и требует устранения этих причин; контролирует расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством; дает заключения о степени вины потерпевшего при смешанной ответственности для определения размера возмещения ущерба, причиненного увечьем, связанным с работой; добивается улучшения санитарно-гигиенических условий на производстве; участвует в приемке в эксплуатацию законченных строительством и реконструированных предприятий и цехов; осуществляет контроль за состоянием и использованием по назначению санитарно-бытовых помещений; рассматривает планы подготовки предприятия (цеха) к работе в зимних и летних условиях; проверяет их выполнение; следит за обеспечением спецодеждой, мылом, спецмолоком и выделяет своего представителя в комиссию по приемке спецодежды; контролирует организацию питьевого режима на производстве; оказывает помощь общественным инспекторам в организации контроля за состоянием охраны труда.

Комиссия охраны труда имеет право проводить обследование цехов и рабочих мест, а также знакомиться с документами, относящимися к охране труда.

Комиссия заслушивает сообщения руководителей предприятия, учреждения (цеха) о проводимой ими работе по охране труда и совместно с ними разрабатывает мероприятия по дальнейшему улучшению условий труда.

Предложения комиссии охраны труда передаются для выполнения администрации предприятия.

Разногласия между комиссией и администрацией рассматриваются фабзавместкомом (цехкомом).

Общественные санитарные инспектора

§ 77. Общественные санитарные инспектора работают на основе Положения об общественном санитарном инспекторе, утв. Министерством здравоохранения СССР 10 августа 1964 г. и исполкомом Союза обществ Красного Креста и Красного Полумесяца 21 июля 1964 г., согласованного с ВЦСПС 19 июля 1964 г. («Законодательство по охране труда. Сборник официальных документов», Профиздат, 1966, стр. 253—256).

Общественные санитарные инспектора привлекаются к работе санитарно-эпидемиологической службы в целях обеспечения широкого

участия населения в осуществлении текущего надзора за санитарным состоянием промышленных предприятий, культурно-бытовых учреждений, учебных заведений, предприятий торговли, общественного питания, транспорта, объектов сельскохозяйственного производства (см., напр., подпункт «с» п. 9 Положения о госсаннадзоре в СССР от 31 мая 1973 г.).

§ 78. Общественный санитарный инспектор осуществляет свою работу под руководством соответствующей санитарно-эпидемиологической станции и систематически отчитывается перед нею.

Общественному санитарному инспектору выдается удостоверение установленной формы.

Состав общественных санитарных инспекторов на предприятиях и в учреждениях формируется из числа рабочих и служащих комитетом первичной организации общества Красного Креста и Красного Полумесяца по согласованию с фабзавместкомом и утверждается сроком на 2 года главным врачом санитарно-эпидемиологической станции или заведующим санитарно-эпидемиологическим отделом районной больницы.

§ 79. Свою работу общественный санитарный инспектор ведет в контакте с фабзавместкомом и совместно с общественными инспекторами по охране труда и страховыми делегатами профсоюзных групп.

§ 80. Общественный санитарный инспектор обязан: осуществлять текущий санитарный надзор; оказывать практическую помощь медицинским работникам в проведении санитарно-противоэпидемических мероприятий и пропаганды медицинских и гигиенических знаний; сообщать о выявленных нарушениях руководителю предприятия, учреждения и в необходимых случаях профсоюзной организации; вносить на рассмотрение администрации и профсоюзной организации предложения по улучшению санитарного состояния контролируемого объекта.

§ 81. Общественный санитарный инспектор имеет право: посещать закрепленный за ним объект контроля (по предъявлению удостоверения); знакомиться с документами и материалами; участвовать в разработке планов мероприятий по улучшению санитарного состояния объекта надзора; вносить предложения компетентным органам о привлечении к административной ответственности должностных лиц, нарушивших законодательство.

По результатам проверки общественный санитарный инспектор составляет акт обследования.

Доверенные врачи профсоюзов

§ 82. Согласно Положению о доверенных врачах профсоюзов, утв. Президиумом ВЦСПС 9 февраля 1973 г. («Охрана труда и социальное страхование» 1973 г. № 6, стр. 36—37), доверенные врачи обязаны и имеют право, в частности:

принимать участие в разработке совместно с органами здравоохранения и хозяйственными организациями планов оздоровительных мероприятий и организации контроля за соблюдением на предприятиях, стройках, транспорте, в совхозах, колхозах и учреждениях норм и правил гигиены труда и производственной санитарии;

оказывать помощь фабзавместкомам в улучшении работы профсоюзного актива в профилактике заболеваемости и осуществлении контроля за медицинским обслуживанием трудящихся;

беспрепятственно посещать все предприятия, стройки, хозяйства, организации, учреждения независимо от ведомственной принадлежности;

требовать от администрации предъявления необходимых соответствующих документов;

при обнаружении нарушений действующих положений по охране здоровья трудящихся требовать от администрации принятия неотложных мер к устранению этих нарушений.

СОВЕТЫ ДЕПУТАТОВ ТРУДЯЩИХСЯ И ИХ ИСПОЛНИТЕЛЬНЫЕ И РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЕ ОРГАНЫ

§ 83. Согласно Основам законодательства Союза ССР и союзных республик о здравоохранении местные Советы депутатов трудящихся и их исполкомы руководят подчиненными им органами и учреждениями здравоохранения, координируют и контролируют деятельность всех предприятий, учреждений и организаций по разработке и проведению мер в области охраны здоровья, обеспечения санитарного благополучия населения, организации отдыха трудящихся, развития физической культуры, охраны и оздоровления внешней среды, а также осуществляют контроль за соблюдением законодательства об охране здоровья населения (ч. 5 ст. 8).

§ 84. Нормативные акты об основных правах и обязанностях Советов депутатов трудящихся предусматривают осуществление ими совместно с профсоюзными организациями контроля за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда и техники безопасности на предприятиях (п. 32 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г. «Об основных правах и обязанностях районных Советов депутатов трудящихся» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12, ст. 132; п. 26 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г. «Об основных правах и обязанностях городских и районных в городах Советов депутатов трудящихся» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12, ст. 133; ст. 25 Примерного положения о районном Совете депутатов трудящихся, одобренного пост. Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 12, ст. 134; ст. 23 Примерного положения о городском, районном в городе Совете депутатов трудящихся, одобренного пост. Президиума Верховного Совета СССР от 19 марта 1971 г.,— там же; ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 8 апреля 1968 г. «Об основных правах и обязанностях сельских и поселковых Советов депутатов трудящихся» — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1968 г. № 16, ст. 131).

МИНИСТЕРСТВА И ВЕДОМСТВА, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИЕ ВНУТРИВЕДОМСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ

§ 85. Общим Положением о министерствах СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г. (СП СССР 1967 г.

№ 17, ст. 116), установлено, что одной из главных задач министерства является создание безопасных условий труда на производстве (п. 2).

В соответствии с названным постановлением разработаны Положения о соответствующих министерствах СССР (с учетом особенностей их деятельности). В них также сказано о создании безопасных условий труда на производстве как об одной из главных задач министерства.

В соответствии с названной задачей министерства и ведомства осуществляют внутриведомственный контроль за соблюдением законодательства о труде в отношении подчиненных им предприятий, учреждений, организаций

§ 86. В хозяйственных министерствах и ведомствах, на предприятиях выделяются специальные органы или должностные лица, ведающие вопросами охраны труда и осуществляющие, в частности, надзор за соблюдением требований по технике безопасности.

Постановлением Совета Министров РСФСР от 6 апреля 1961 г. (СП РСФСР 1961 г. № 9, ст. 37) было утверждено Типовое положение об отделе (группе), инженере (старшем инженере) по технике безопасности предприятия (стройки)..., согласно которому отдел (группа), инженер (старший инженер) по технике безопасности предприятия осуществляют систематический контроль за проведением мероприятий по созданию безопасных условий труда, по борьбе с травматизмом и авариями. Они подчиняются непосредственно директору и главному инженеру предприятия.

Отдел (группа), инженер (старший инженер) по технике безопасности предприятия имеют право: проверять состояние техники безопасности во всех цехах предприятия; давать руководителям цехов указания об устранении имеющихся недостатков и нарушений правил безопасности; эти указания могут быть отменены только руководством предприятия; запрещать работу на отдельных производственных участках предприятия, агрегатах, станках в условиях, явно опасных для жизни или здоровья работающих, с немедленным сообщением об этом руководству предприятия; принимать меры к изъятию оборудования, инструментов и приспособлений при несоответствии их требованиям правил безопасности.

Администрация предприятия также обязана улучшать условия труда, неуклонно соблюдать законодательство о труде, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и др.); постоянно контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране (подпункты «е» и «к» п. 12 Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций). Производственное объединение (комбинат) обязано обеспечивать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии, проводить оздоровительные мероприятия (п. 105 Положения о производственном объединении (комбинате), утв. пост. Совета Министров СССР от 27 марта 1974 г., — СП СССР 1974 г. № 8, ст. 38).

27 Зак. 348

§ 87. Постановлением Совета Министров СССР от 1 февраля 1968 г., утвердившим Положение о Госгортехнадзоре СССР, установлено, что с возложением на Госгортехнадзор СССР функций по государственному надзору за безопасным ведением работ в промышленности и горному надзору не снимается ответственность с руководящих и инженерно-технических работников министерств, ведомств и подведомственных им предприятий и организаций за обеспечение оперативного контроля и за соблюдение установленных правил, норм и инструкций в этой области (СП СССР 1968 г. № 4, ст. 17).

§ 88. В Положении о Госгортехнадзоре СССР указано, что его органы осуществляют надзор на предприятиях, объектах и в организациях министерств и ведомств СССР и союзных республик и местного подчинения, за исключением предприятий, объектов и организаций, подведомственных министерствам и ведомствам, имеющим в своем составе соответствующие инспекции (пп. 8 и 12).

Так, ряд министерств и ведомств имеют в своем составе инспекции котлонадзора, инспекции по госнадзору за безопасным ведением взрывных работ. В Министерстве газовой промышленности есть Государственная газовая инспекция (Положение о государственном газовом надзоре в СССР утверждено пост. Совета Министров СССР от 8 апреля 1970 г.— СП СССР 1970 г. № 6, ст. 45).

Соответствующие инспекции имеют Министерства машиностроения и Министерства среднего машиностроения («Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 39, ст. 353), Министерство связи СССР («Ведомости Верховного Совета СССР» 1972 г. № 33, ст. 297) и др.

§ 89. Постановлением ЦК КПСС и Совета Министров СССР «Об усилении охраны природы и улучшении использования природных ресурсов» (п. 16) признано необходимым образовать в составе Министерства химического и нефтяного машиностроения главное управление по разработке и производству газоочистного и пылеулавливающего оборудования с подчиненной ему государственной инспекцией по контролю за работой газоочистных и пылеулавливающих установок (Главгазоочистка) (СП СССР 1973 г. № 2, ст. 6).

В п. 16 названного постановления указано также, что организация Главгазоочистки не снижает ответственности министерств и ведомств за проведение необходимых мероприятий по защите атмосферного воздуха от загрязнения вредными веществами. Эти задачи решают службы ведомственного контроля за работой газоочистных и пылеулавливающих установок (подпункт «ж» п. 4) Положения о государственном контроле за работой газоочистных и пылеулавливающих установок, утв. пост. Совета Министров СССР от 7 февраля 1974 г.,— СП СССР 1974 г. № 6, ст. 24).

§ 90. В Положении о Госсаннадзоре говорится, что на объектах Министерства путей сообщения, Министерства гражданской авиации, Министерства внутренних дел и на объектах, расположенных на территории военных городков и учебных центров Министерства обороны СССР, санитарный надзор осуществляется медицинскими службами этих министерств и ведомств в соответствии с пп. 6, 7 и 8 Положения о государственном санитарном надзоре в СССР, а также в соответствии с гигиеническими нормами, правилами, инструкциями и методическими указаниями Министерства здравоохранения СССР (п. 5). См. также комментарий к ст. 249 КЗоТ, § 5 и 9.

§ 91. В соответствии с пост. Совета Министров СССР от 13 февраля 1969 г. «О государственном надзоре за техническим состоянием машинно-тракторного парка в колхозах, совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях» (СП СССР 1969 г. № 6, ст. 34) создана инспекция Госсельтехнадзора. Она представляет собой самостоятельное структурное подразделение в Министерстве сельского хозяйства СССР и министерствах сельского хозяйства союзных республик (на правах главных управлений), в министерствах сельского хозяйства автономных республик и в краевых, областных управлениях сельского хозяйства (на правах отделов), в районных производственных управлениях сельского хозяйства созданы группы инженеров-инспекторов во главе со старшим инженером-инспектором.

Инженерам-инспекторам предоставлено, в частности, право запрещать эксплуатацию тракторов, комбайнов и других сельскохозяйственных машин и оборудования, состояние которых требует проведения технического обслуживания, ремонта или не обеспечивает безопасности работы на них; лишать механизаторов прав на управление тракторами, комбайнами и другими самоходными сельскохозяйственными машинами на срок до 1 месяца за грубое нарушение правил технической эксплуатации этих машин и правил техники безопасности (п. 2).

Права и обязанности инженеров-инспекторов инспекции Госсельтехнадзора более подробно определены в Положении о государственном надзоре за техническим состоянием машинно-тракторного парка в колхозах, совхозах и других государственных сельскохозяйственных предприятиях и организациях, утв. 9 сентября 1969 г. Министерством сельского хозяйства СССР по согласованию с Госпланом СССР, Министерством финансов СССР, Всесоюзным объединением «Союзсельхозтехника», Юридической комиссией при Совете Министров СССР («Охрана труда в сельском хозяйстве. Справочник», изд-во «Колос», 1975, стр. 151.

ОРГАНЫ ПРОКУРАТУРЫ

§ 92. XXIV съезд КПСС указал на необходимость дальнейшего укрепления социалистической законности и улучшения деятельности прокуратуры («Материалы XXIV съезда КПСС», стр. 80). О необходимости строжайшего соблюдения законности и усиления прокурорского надзора говорится в постановлениях ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 30 июня 1970 г. «О мерах по улучшению работы судебных и прокурорских органов» и 23 декабря 1970 г. «Об улучшении правовой работы в народном хозяйстве».

Надзор за точным исполнением законов о труде осуществляется прокуратурой в соответствии с Положением о прокурорском надзоре СССР, утв. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 мая 1955 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1955 г. № 9, ст. 222) с последующими дополнениями и изменениями.

Все функции и полномочия прокуратуры в области надзора за исполнением законов соответственно осуществляются прокурорами также и при охране трудовых прав граждан и при надзоре за исполнением законов о труде. Функции и полномочия прокуратуры

связаны с выявлением нарушений законодательства и причин таких нарушений, а также с предупреждением нарушений. Сюда относятся, например, прием, рассмотрение и проверка заявлений и жалоб граждан на нарушения закона, истребование ведомственных приказов, инструкций и других актов для проверки соответствия их закону. Другие функции и полномочия направлены на принятие мер к восстановлению нарушенных прав и привлечению нарушителей к ответственности. Таковы, например, опротестование актов, противоречащих закону, внесение представлений об устранении нарушений закона и причин, способствующих нарушению закона.

В области надзора за законностью и обоснованностью решений, определений и постановлений, выносимых судебными органами в гражданском процессе, прокуратура осуществляет свои права также и по трудовым делам. Это — право предъявлять иски в суде, давать заключения по вопросам, возникающим во время разбирательства дела и по существу дела в целом, приносить протесты на незаконные и необоснованные решения, определения и постановления судебных органов и др.

Как указано в ст. 14 Основ гражданского судопроизводства Союза ССР и союзных республик и ст. 12 ГПК РСФСР, прокурор обязан во всех стадиях гражданского судопроизводства своевременно принимать предусмотренные законом меры к устранению всяких нарушений закона от кого бы эти нарушения ни исходили.

Статья 105 Основ. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Союза ССР и союзных республик.

Статья 249 КЗоТ РСФСР. Ответственность за нарушение законодательства о труде

Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или в воспрепятствовании деятельности профессиональных союзов, несут ответственность (дисциплинарную, административную, уголовную) в порядке, установленном законодательством Союза ССР и РСФСР.

§ 1. Статья 249 КЗоТ РСФСР воспроизводит ст. 105 Основ, дополнительно указав на виды ответственности за нарушение законодательства о труде (дисциплинарную, административную и уголовную).

§ 2. В КЗоТ некоторых союзных республик нормы об ответственности за нарушение законодательства о труде изложены более подробно, чем в КЗоТ РСФСР.

Дополнительно закреплен порядок привлечения должностных лиц к дисциплинарной и административной ответственности.

О порядке привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности указано: дисциплинарные взыскания за нарушения законодательства о труде и правил по охране труда налагаются вышестоящими должностными лицами или органами в общеустановленном порядке.

Профсоюзные органы в случае необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, которые нарушают законодательство о труде и правила по охране труда. Эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзным органам о принятых мерах (ст. 292 КЗоТ Узбекской ССР, ст. 256 КЗоТ Туркменской ССР).

Полномочия технических и правовых инспекторов профессиональных союзов, органов Госгортехнадзора и санитарного надзора по постановке вопросов о наложении дисциплинарных взысканий или отстранении от работы должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде или правил по охране труда, определяются положениями об указанных органах (ст. 281 КЗоТ Литовской ССР).

О порядке привлечения должностных лиц к административной ответственности в ряде КЗоТ союзных республик закреплено следующее:

за нарушение законодательства о труде штрафы на должностных лиц в административном порядке в установленных размерах имеют право налагать: технические инспектора — за нарушение правил техники безопасности и охраны труда; органы Госгортехнадзора — за неоднократное нарушение норм и инструкций по безопасному ведению работ в отраслях промышленности и на объектах, подконтрольных органам Госгортехнадзора; органы санитарно-эпидемиологической службы — за нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил (ст. 282 КЗоТ Литовской ССР, ст. 293 КЗоТ Узбекской ССР, ст. 268 КЗоТ Азербайджанской ССР, ст. 252 КЗоТ Таджикской ССР, ст. 257 КЗоТ Туркменской ССР).

Проведено разграничение ответственности должностных лиц за несоблюдение норм и правил по охране труда и ответственности должностных лиц за нарушение законодательства о труде. Несоблюдение надлежащих условий труда, норм и правил по охране труда влечет ответственность за несоблюдение норм и правил по охране труда; нарушение законодательства о труде и правил по охране труда, невыполнение обязательств по коллективным договорам и соглашениям по охране труда или воспрепятствование деятельности профсоюзов влечет ответственность за нарушение законодательства о труде (ст. ст. 174, 280 КЗоТ Литовской ССР).

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О ТРУДЕ

Дисциплинарная ответственность

§ 3. Виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная) закреплены в ст. 56 Основ и ст. ст. 135, 138 КЗоТ РСФСР.

Специальную дисциплинарную ответственность несут определенные законом категории должностных лиц (там же).

§ 4. Некоторые органы и должностные лица вправе вносить в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, нарушивших законодательство о труде и правила охраны труда.

Профсоюзные органы при необходимости вносят в соответствующие организации предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности руководящих работников, нарушающих законодательство о труде и правила по охране труда; эти организации обязаны в месячный срок сообщить профсоюзному органу о принятых мерах (ст. 231 КЗоТ РСФСР).

Фабзавместком профсоюза вправе ставить вопрос о смещении или наказании руководящих работников, которые не выполняют обязательств по колдоговору, проявляют бюрократизм, допускают волокиту, нарушают трудовое законодательство (п. 7 Положения о правах фабзавместкома).

Технические инспектора профсоюзов имеют право делать представления руководителям предприятий или вышестоящим хозяйственным органам об освобождении виновных должностных лиц от работы или наложении на них дисциплинарных взысканий за нарушение установленных правил и норм охраны труда и техники безопасности (подпункт «з» п. 13 Положения о техническом инспекторе профсоюзов).

Должностные лица санэпидслужбы, осуществляющие госсаннадзор, вправе ставить перед руководителями предприятий вопрос о наложении дисциплинарных взысканий на работников, виновных в несоблюдении санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил и норм (п. 11 Положения о Госсаннадзоре в СССР).

Положение о Госгортехнадзоре СССР устанавливает: председателю Госгортехнадзора СССР и его заместителям предоставляется право вносить в министерства и ведомства представления об отстранении от занимаемых должностей или лишении на срок до 1 года права технического руководства работами лиц, систематически нарушающих правила, нормы и инструкции по технике безопасности и охране недр, не выполняющих предписания по устранению нарушений указанных правил, норм и инструкций, допустивших самовольный пуск в эксплуатацию оборудования и объектов и возобновление горных, геологоразведочных и других работ, приостановленных по указанию органов госгортехнадзора, а в необходимых случаях передавать материалы в органы прокуратуры (подпункт «д» п. 21).

Начальникам управлений и отделов Госгортехнадзора СССР, их заместителям и главным инспекторам, а также начальникам областных и районных инспекций Госгортехнадзора СССР предоставляется право делать представления руководителям подконтрольных предприятий и организаций об отстранении от выполняемой работы лиц, систематически нарушающих правила, нормы и инструкции по безопасному ведению работ и охране недр, а также лиц, допустивших самовольное возобновление работ, приостановленных представителями органов госгортехнадзора; в необходимых случаях передавать материалы органам прокуратуры (подпункт «д» п. 25).

Вопрос о привлечении к дисциплинарной ответственности может быть поставлен и органами прокуратуры, в частности в форме внесе-

ния соответствующих представлений (в отношении должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде).

Административная ответственность

§ 5. Указом Президиума Верховного Совета СССР от 21 июня 1961 г. «О дальнейшем ограничении применения штрафов, налагаемых в административном порядке» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1961 г. № 35, ст. 368), с последующими дополнениями и изменениями («Ведомости Верховного Совета СССР» 1962 г. № 39, ст. 402; 1966 г. № 30, ст. 593; 1967 г. № 51, ст. 655; 1968 г. № 5, ст. 29; № 7, ст. 48; 1969 г. № 39, ст. 353; № 48, ст. 431; 1972 г. № 31, ст. 272; № 33, ст. 297; 1973 г. № 27, ст. 349), сохранено право наложения штрафов в административном порядке без обращения в административные комиссии за:

органами железнодорожного транспорта, морского, речного и воздушного флота — за нарушение правил пожарной безопасности и санитарных правил на транспорте;

техническими инспекторами профсоюзов;

органами госгортехнадзора;

органами инспекций Министерства машиностроения и Министерства среднего машиностроения — за неоднократное нарушение правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ на подконтрольных объектах (в ред. от 18 сентября 1969 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1969 г. № 39, ст. 353);

органами и учреждениями, осуществляющими государственный санитарный надзор, и медицинскими службами Министерства обороны СССР, Министерства внутренних дел СССР и Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР, осуществляющими санитарный надзор, — за нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил (в ред. от 29 июня 1973 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 27, ст. 349).

§ 6. Порядок наложения штрафов техническими инспекторами определяется Указом Президиума Верховного Совета СССР от 21 июня 1961 г.; ст. 2 пост. ЦИК и СНК СССР от 2 января 1929 г. «О мероприятиях по борьбе с нарушениями законодательства о труде», в ред. Указа Президиума Верховного Совета СССР от 3 ноября 1962 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1962 г. № 45, ст. 457); п. 2 пост. Совнаркома СССР от 30 июня 1944 г. «О наложении штрафа за нарушение правил по охране труда и технике безопасности» в ред. от 3 июня 1963 г. (СП СССР 1963 г. № 12, ст. 121).

За нарушение правил техники безопасности и охраны труда технические инспектора профсоюзов налагают в административном порядке штрафы в размере до 10 руб., а главные технические инспектора — в размере до 50 руб.

В приложении к Положению о техническом инспекторе профсоюзов даны образцы акта технического инспектора о привлечении к административной ответственности за нарушение законодательства по охране труда (форма № 2-ТИ) и предписания технического инспектора главному бухгалтеру предприятия, учреждения, организации, которым предлагается удержать из заработной платы определенного

должностного лица штраф за нарушение законодательства по охране труда (см. также комментарий к ст. 244 КЗоТ, § 55).

К правилам охраны труда, за нарушение которых технические инспектора вправе налагать штрафы, на практике отнесены не только правила охраны труда в узком смысле (см. гл. гл. VII Основ и X КЗоТ РСФСР «Охрана труда»), но также и правила о рабочем времени и времени отдыха, правила по охране труда женщин и несовершеннолетних.

§ 7. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 21 июня 1961 г. «О дальнейшем ограничении применения штрафов, налагаемых в административном порядке» (с последующими дополнениями и изменениями) право наложения штрафов в административном порядке без обращения в административные комиссии сохранено за органами госгортехнадзора за неоднократное нарушение правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ в отраслях промышленности и на объектах, подконтрольных органам госгортехнадзора (в ред. от 9 февраля 1968 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1968 г. № 7, ст. 48).

Инспекторам органов госгортехнадзора предоставляется право оформлять материалы для наложения в установленном порядке штрафов на должностных лиц, виновных в неоднократном нарушении действующих правил, норм и инструкций по безопасному ведению работ на подконтрольных предприятиях, производствах, объектах и в организациях, если эти нарушения не влекут за собой уголовной ответственности (п. 27 Положения о Госгортехнадзоре СССР).

Штрафы могут налагаться должностными лицами органов Госгортехнадзора в следующих размерах: начальниками районных (областных) инспекций Госгортехнадзора — до 10 руб., начальниками управлений округов Госгортехнадзора и их заместителями — до 30 руб., председателями (начальниками) Госгортехнадзора союзных республик и их заместителями, а также председателем Госгортехнадзора СССР и его заместителями — до 50 руб.

§ 8. В соответствии с Положением о государственном санитарном надзоре в СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 31 мая 1973 г. (СП СССР 1973 г. № 16, ст. 86), штрафы за нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил налагаются:

главным государственным санитарным врачом СССР и его заместителями — в размере до 50 руб. на должностных лиц и до 10 руб. на граждан;

главными государственными санитарными врачами союзных республик и их заместителями — в размере до 30 руб. на должностных лиц и до 10 руб. на граждан;

главными государственными санитарными врачами автономных республик, краев, областей и их заместителями, главными государственными врачами округов, городов, имеющих районное деление, и главными государственными санитарными врачами бассейнов на водном транспорте — в размере до 20 руб. на должностных лиц и до 10 руб. на граждан;

главными государственными санитарными врачами городов, не имеющих районного деления, районов и главными государственными санитарными врачами портов и линейных участков на водном тран-

спорте — в размере до 10 руб. на должностных лиц и на граждан (п. 12 Положения от 31 мая 1973 г.).

§ 9. Согласно Указу Президиума Верховного Совета СССР от 29 июня 1973 г. «О предоставлении медицинским службам Министерства обороны СССР, Министерства внутренних дел СССР и Комитета государственной безопасности при Совете Министров СССР права наложения штрафов за нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1973 г. № 27, ст. 349) штрафы налагаются на виновных должностных лиц (кроме военнослужащих, а также лиц рядового и начальствующего состава органов МВД СССР) определенными, перечисленными в названном Указе должностными лицами, осуществляющими санитарный надзор, в размере до 30 и до 20 руб. (п. 1).

За проступки, влекущие наложение штрафа в административном порядке, военнослужащие, а также лица рядового и начальствующего состава органов МВД несут ответственность в соответствии с дисциплинарными уставами (п. 9).

§ 10. Инструкцией «О порядке наложения и взыскания штрафов за нарушение санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил», утв. Министерством здравоохранения СССР 13 апреля 1964 г. (сб. «Охрана труда», Профиздат, 1971, стр. 244—248), установлены следующие правила.

В случаях нарушения установленной обязательности медосмотров для работников пищевых и других предприятий, а также установленного порядка предварительных и периодических медосмотров работников промышленных предприятий штраф налагается на администратора, допустившего данное лицо к работе без медосмотра или вопреки заключению врача о недопущении его на работу (п. 5). О порядке медосмотров см. комментарий к гл. X КЗоТ РСФСР.

Постановление о наложении штрафа выносится на основании протокола о санитарном нарушении. В более сложных случаях, требующих детального изложения существа нарушения, факты нарушений санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических правил фиксируются в акте обследования, являющемся приложением к протоколу (п. 6).

Протокол о санитарном нарушении составляется в 5-дневный срок со дня выявления нарушения по установленной форме. В протоколе должна содержаться ссылка на соответствующие правила, за нарушение которых составлен протокол (п. 7).

§ 11. Действия главных госсанврачей, кроме действий, предусмотренных п. 12 Положения от 31 мая 1973 г. (т. е. наложения штрафа), могут быть обжалованы в 10-дневный срок вышестоящему должностному лицу санэпидслужбы, а действия главных госсанврачей союзных республик — Главному госсанврачу СССР. Действия главного госсанврача СССР могут быть обжалованы Министру здравоохранения СССР.

Подача жалобы во всех случаях не приостанавливает выполнения обжалуемого решения (п. 13).

§ 12. Должностные лица, виновные в нарушении правил эксплуатации газоочистных и пылеулавливающих установок, несут административную ответственность; органами Главгазоочистки они могут быть подвергнуты штрафу: за неиспользование соответствующих установок или вывод их из строя в результате неправильной эксплуа-

тации — в размере до 50 руб.; за систематическое невыполнение предписаний Инспекции, направленных на устранение недостатков в эксплуатации газоочистных и пылеулавливающих установок, — в размере до 50 руб.; за неудовлетворительную эксплуатацию газоочистных и пылеулавливающих установок — в размере до 30 руб.

Штрафы за указанные нарушения в отличие от изложенного выше порядка налагаются административными комиссиями при исполкомах Советов депутатов трудящихся по представлению госинспекторов по контролю за работой газоочистных и пылеулавливающих установок (п. 7 Положения о государственном контроле за работой газоочистных и пылеулавливающих установок, утв. пост. Совета Министров СССР от 7 февраля 1974 г., — СП СССР 1974 г. № 6, ст. 24).

Действия должностных лиц названной Госинспекции (Главгазоочистка) могут быть обжалованы вышестоящему должностному лицу в 10-дневный срок. Подача жалобы не приостанавливает выполнения обжалуемого решения (там же, п. 10).

§ 13. Размер штрафа (в установленных пределах) определяется в зависимости от тяжести совершенного проступка с учетом личности и имущественного положения виновного (п. 7 Указа от 21 июня 1961 г.).

Штрафы налагаются на тех должностных лиц, которые в порядке исполнения своих служебных обязанностей должны принимать меры к выполнению установленных правил. Запрещено отнесение штрафов на должностных лиц за счет предприятий, учреждений и организаций (п. 6 Указа от 21 июня 1961 г.).

Штраф в административном порядке не может быть наложен позднее 1 месяца со дня совершения проступка. Постановление о наложении штрафа, не исполненное в течение 3 месяцев со дня его вынесения, исполнению не подлежит (п. 15 Указа от 21 июня 1961 г.).

§ 14. Органы и должностные лица, которым предоставлено право налагать штрафы в административном порядке, вправе вместо наложения штрафа сделать нарушителю предупреждение либо передать в отношении его материалы в товарищеский суд или общественные организации для применения мер общественного воздействия.

Орган или должностное лицо, наложившее штраф, должны, как правило, довести об этом до сведения общественности (п. 16 Указа от 21 июня 1961 г.).

§ 15. Штраф, не уплаченный в течение 15 дней со дня вручения постановления о наложении штрафа, взыскивается в бесспорном порядке из заработка оштрафованного (п. 17 Указа от 21 июня 1961 г.).

§ 16. Должностные лица и граждане, подвергнутые штрафу в административном порядке, вправе обжаловать постановление о наложении штрафа в районный (городской) народный суд по месту своего жительства в 10-дневный срок со дня вручения постановления.

Подача жалобы в этот срок (за исключением случаев, отмеченных выше, см. § 11, 12) приостанавливает взыскание штрафа. В данном случае приостанавливается в течение 3-месячного давностного срока (п. 19 Указа от 21 июня 1961 г.).

Порядок рассмотрения в судах жалоб на неправильное наложение штрафа устанавливается законодательством союзных республик. В РСФСР, например, этот порядок определен в гл. 24 ГПК РСФСР, ст. ст. 236—239.

О правилах взыскания штрафов, налагаемых в административном порядке, см. также Инструкцию о порядке исчисления и уплаты в бюджет прочих государственных доходов, утв. Министерством финансов СССР 27 мая 1974 г., — «Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств СССР» 1975 г. № 3, стр. 46—47.

Уголовная ответственность

§ 17. Уголовная ответственность должностных лиц, виновных в нарушении законодательства о труде и правил по охране труда, о которой упоминается в ст. 249 КЗоТ РСФСР, определяется законодательством союзных республик. В частности, в РСФСР преступления против трудовых прав граждан и наказания за эти преступления предусматриваются в следующих статьях УК РСФСР:

ст. 137 — «Нарушение законных прав профсоюзов»;

ст. 138 — «Нарушение законодательства о труде»;

ст. 139 — «Отказ в приеме на работу или увольнение беременной женщины или кормящей матери»;

ст. 140 — «Нарушение правил охраны труда»;

ст. 214 — «Нарушение правил безопасности горных работ»;

ст. 215 — «Нарушение правил при производстве строительных работ»;

ст. 216 — «Нарушение правил безопасности на взрывоопасных предприятиях или во взрывоопасных цехах».

§ 18. Администрации предприятий и учреждений запрещается принимать от рабочих и служащих подписки об освобождении администрации от ответственности за несчастные случаи или о возложении этой ответственности на самих рабочих и служащих (разъяснение НКТ от 1 марта 1927 г. — «ИНКТ» 1927 г. № 11). Если такая подписка и дана, то ее следует считать недействительной в силу ст. 5 Основ и ст. 5 КЗоТ РСФСР.

§ 19. В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 30 мая 1967 г. «О практике рассмотрения судебных дел, связанных с нарушениями правил охраны труда и техники безопасности, и повышении роли судов в предупреждении этих правонарушений» с дополнениями и изменениями от 30 марта 1973 г. («Бюллетень Верховного Суда СССР» 1967 г. № 4; 1973 г. № 3) разъяснено, что ответственность за нарушения правил охраны труда и техники безопасности по ст. 140 УК РСФСР и соответствующим статьям УК других союзных республик могут нести лишь те должностные лица, на которых в силу их служебного положения или по специальному распоряжению возложена обязанность по охране труда и соблюдению правил техники безопасности на соответствующем участке работы или контроль за их выполнением.

В тех случаях, когда нарушения этих правил допущены иными должностными лицами, содеянное с учетом обстоятельств дела может рассматриваться как должностное преступление (халатность, злоупотребление служебным положением).

Ответственность за нарушения, предусмотренные ст. ст. 214—216 УК РСФСР и соответствующими статьями УК других союзных республик, могут нести любые виновные в этих нарушениях лица, если законодательством союзных республик не предусмотрено иное.

§ 20. Объектом преступного посягательства, предусмотренного ст. 140 УК РСФСР, являются безопасные условия труда. Поэтому потерпевшими в результате преступных нарушений правил охраны труда могут быть как работники предприятия (колхоза), так и иные лица, постоянная или временная деятельность которых связана с данным производством.

В тех случаях, когда на производстве в результате нарушения правил техники безопасности причинен вред здоровью иных граждан, виновные в зависимости от характера преступных деяний несут ответственность по статьям о должностных преступлениях или преступлениях против личности.

Потерпевшим в результате преступных действий, предусмотренных ст. ст. 214—216 УК РСФСР, может быть любое лицо.

§ 21. Ответственность за нарушение правил безопасности ведения горных, строительных работ или работ на взрывоопасных предприятиях (цехах) предусмотрена специальными нормами (ст. ст. 214—216 УК РСФСР). К виновным в нарушениях этих правил при условиях, указанных в названных статьях Уголовного кодекса, должна применяться соответственно одна из этих норм, а не ст. 140 УК РСФСР.

Статья 140 УК РСФСР подлежит применению в тех случаях, когда при производстве горных строительных работ или работ на взрывоопасных предприятиях (цехах) должностными лицами кроме правил производства этих работ нарушены и общие правила охраны труда (реальная совокупность преступлений), а также когда за нарушения правил по технике безопасности, промышленной санитарии и иных правил охраны труда, которые не повлекли, но могли повлечь указанные в законе последствия, ответственность предусматривается именно этой, а не иными нормами Уголовного кодекса.

§ 22. Пленум Верховного Суда СССР в пост. от 30 марта 1973 г. «О внесении дополнений и изменений в постановление Пленума Верховного Суда СССР от 30 мая 1967 г. «О практике рассмотрения судебных дел, связанных с нарушениями правил охраны труда и техники безопасности, и повышении роли судов в предупреждении этих правонарушений» («Бюллетень Верховного Суда СССР» 1973 г. № 3) разъяснил, что под «иными тяжкими последствиями», предусмотренными ст. ст. 214—216 УК РСФСР и соответствующими статьями УК других союзных республик, следует понимать, в частности, причинение тяжких телесных повреждений одному или нескольким лицам, менее тяжких телесных повреждений двум и более лицам, а равно причинение значительного материального ущерба государственной, общественной организации или гражданам.

К «иным тяжким последствиям», возможность наступления которых предусмотрена ч. 1 ст. 140 УК РСФСР, относятся, в частности, возможные случаи профессиональных и других заболеваний в результате допущенных нарушений правил охраны труда и промышленной санитарии.

Под «производственно-технической дисциплиной», о нарушении которой указывается в ст. 216 УК РСФСР, следует понимать соблюдение технологического порядка ведения производственных процессов, установленного технологическими требованиями режима работы оборудования, аппаратуры, приборов, обеспечивающих безопасность производства.

§ 23. Ряд служб и должностных лиц, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде, вправе возбуждать перед органами прокуратуры вопрос о привлечении лиц, виновных в нарушении правил и норм по охране труда, к уголовной ответственности.

Указанным правом наделены: технические инспектора профсоюзов (подпункт «з» п. 13 Положения о техническом инспекторе профсоюзов); должностные лица органов Госгортехнадзора (п. 27 Положения о Госгортехнадзоре СССР); должностные лица санэпидслужбы (п. 12 Положения о Госсаннадзоре в СССР); должностные лица госинспекции «Главгазоочистка» (п. 9 Положения о государственном контроле за работой газоочистных и пылеулавливающих установок).

Материальная ответственность

§ 24. О материальной ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, состоящей во взыскании с виновных полностью или частично сумм, выплаченных предприятием работникам, потерпевшим от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также незаконно уволенным и незаконно переведенным работникам за вынужденный прогул, см. комментарий к ст. 159 и к ст. ст. 120, 215 КЗоТ РСФСР.

ГЛАВА XV ОСНОВ. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ГЛАВА XVIII КЗОТ РСФСР. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 106 Основ. Особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством союзных республик могут устанавливаться:

1) льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для некоторых других категорий рабочих и служащих;

2) особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на транспорте, на предприятиях и в организациях связи и сельского хозяйства — в пределах норм, установленных настоящими Основами;

3) особые условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах или на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, временных рабочих и служащих, а также лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работниц и др.), с отдельными изъятиями из настоящих Основ в отношении режима рабочего времени и времени отдыха, привлечения к работе в сверхурочное время и в нерабочие дни, компенсации за эту работу, временного перевода на другую работу и увольнения;

4) дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях (однократное грубое нарушение трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности; виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации; совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением работы; направление работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий; нарушение установленных правил приема на работу и др.).

Пределы материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

Статья 250 КЗоТ РСФСР. Льготы в области труда для некоторых категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также для некоторых других категорий рабочих и служащих.

§ 1. Статья 250 КЗоТ воспроизводит (в одной фразе) вводный абзац и п. 1 ч. 1 ст. 106 Основ законодательства о труде, причем слова «законодательством союзных республик» заменяются словами «законодательством РСФСР».

§ 2. О льготах в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, см. ст. 251 КЗоТ и комментарий к ней.

§ 3. В ст. 250 КЗоТ говорится о льготах в области труда не только для работников Крайнего Севера и приравненных к нему местностей, но и для «некоторых других категорий рабочих и служащих».

В виде примера в качестве одной из таких «других категорий рабочих и служащих» можно указать на работающих инвалидов Великой Отечественной войны и иных работающих инвалидов. Законодательством Союза ССР предусмотрены, например, следующие льготы: броня для приема на работу инвалидов Отечественной войны путем организации (где это возможно по условиям производства) специальных цехов и отделений и развития надомного труда; ряд льгот в области социального страхования и др. Указанные льготы установлены пост. Совета Министров СССР от 6 марта 1965 г. (СП СССР 1965 г. № 4, ст. 22) и другими нормативными актами.

В КЗоТ РСФСР имеется специальная ст. 157 «Применение труда инвалидов», где предусматривается ряд льгот в области труда для работающих инвалидов, притом не только для инвалидов Отечественной войны, но и других инвалидов. Подробнее об этом см. комментарий к ст. 157 КЗоТ.

Статья 251 КЗоТ РСФСР. Льготы в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях

Всем рабочим и служащим предприятий, учреждений, организаций, находящихся в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, предоставляются в соответствии с законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР следующие льготы в области труда:

1) выплачивается надбавка к месячному заработку — по истечении шести месяцев работы в районах Крайнего Севера и года работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера. Размер надбавки возрастает с увеличением стажа непрерывной работы в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, до пределов, установленных законодательством Союза ССР;

2) предоставляются дополнительные отпуска сверх установленных ежегодных отпусков:

в районах Крайнего Севера — продолжительностью 18 рабочих дней;

в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— продолжительностью 12 рабочих дней;

3) разрешается полное или частичное соединение отпусков не более чем за три года. Время, необходимое для переезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в три года не засчитывается в срок отпуска. Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в три года оплачивается предприятием, учреждением, организацией;

4) в случае временной утраты трудоспособности предприятие, учреждение, организация доплачивают разницу между размером пособия по социальному страхованию и фактическим заработком (включая надбавки). При этом пособие вместе с доплатой не должно превышать максимального размера пособия по социальному страхованию, установленного законодательством;

5) рабочим и служащим, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— не менее 20 календарных лет, пенсия по старости назначается мужчинам — по достижении 55 лет и женщинам — по достижении 50 лет.

Рабочим и служащим, заключившим срочные трудовые договоры о работе на Крайнем Севере и в приравненных к ним местностях на срок три года, а на островах Северного Ледовитого океана — два года, предоставляются, кроме того, дополнительные льготы. Круг работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры с предоставлением дополнительных льгот, и виды этих льгот устанавливаются законодательством Союза ССР.

§ 1. Предоставление льгот в области труда для рабочих и служащих, работающих в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, регулируется главным образом законодательством Союза ССР. Основными нормативными актами по данному вопросу являются Указы Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1960 г. № 7, ст. 45; 1967 г. № 39, ст. 519).

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержден пост. Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. (СП СССР 1967 г. № 29, ст. 203). В 1970 и 1971 годах в него были дополнительно включены некоторые местности Хабаровского и Приморского краев. Порядок предоставления льгот регламентируется Инструкцией, утв. пост. Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 16 декабря 1967 г. с последующими изменениями и дополнениями («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 900).

В соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС по пятилетнему плану развития народного хозяйства СССР на 1971—1975 гг. в 1972 году были установлены льготы для работающих в некоторых районах Европейского Севера. Порядок предоставления указанных льгот регулируется Инструкцией, утв. пост. Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 21 июля 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 10), и в настоящем комментарии подробно не рассматривается.

§ 2. В пп. 1—5 ч. 1 ст. 251 КЗоТ перечислены основные льготы, которые предоставляются всем рабочим и служащим районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей (в дальнейшем для краткости именуются «районами Севера» или «северными районами»). Кроме того, рабочим и служащим, прибывшим в указанные районы и местности из других районов страны и заключившим письменные трудовые договоры на срок, установленный законодательством, предоставляется ряд дополнительных льгот (ч. 2 ст. 251 КЗоТ).

§ 3. Правом на основные льготы пользуются не только постоянные, но и временные, сезонные, нештатные работники (если последние подлежат государственному социальному страхованию). Льготы предоставляются и в тех случаях, когда рабочие и служащие состоят в трудовых отношениях с предприятиями или учреждениями, расположенными за пределами северных районов, но сами работают в районах Крайнего Севера или приравненных к ним местностях.

Не имеют права на льготы лица, командированные в районы Севера из других местностей страны независимо от характера командировки — обычной или специальной (например, для выполнения монтажных и наладочных работ, на период проведения полевых работ и т. д.). Если же работникам, командированным в районы Севера для выполнения монтажных и наладочных работ, после окончания срока командировки оформляется перевод на постоянную работу в указанные районы, то они на общих основаниях приобретают право на льготы. При этом в стаж, дающий право на получение льгот, засчитывается весь период непрерывного пребывания в командировке.

Лицам, работающим по совместительству, льготы предоставляются только по основной работе.

Инструкцией от 16 декабря 1967 г. предусмотрены специальные правила предоставления льгот работникам экспедиций и других геологоразведочных и топографо-геодезических организаций (п. 6).

§ 4. Пункт 1 ст. 251 КЗоТ предусматривает выплату надбавок к месячному заработку рабочих и служащих северных районов по нормам, установленным законодательством Союза ССР. Указанные надбавки выплачиваются в соответствии со ст. 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. в размерах, дифференцированных по 3 группам районов:

а) в районах Крайнего Севера — Чукотском национальном округе и Северо-Эвенском районе Магаданской области, Корякском национальном округе и Алеутском районе Камчатской области, а также на островах Северного Ледовитого океана и его морей (за исключением островов Белого моря) — 10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы. Общий размер надбавок не может превышать 100% заработка, или 300 руб. в месяц;

б) в остальных районах Крайнего Севера — 10% заработка по истечении первых 6 месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие 6 месяцев работы, а по достижении 60-процентной надбавки — 10% заработка за каждый последующий год.

Максимальный размер надбавок составляет для данной группы районов 80% заработка, или 240 руб. в месяц;

в) в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— 10% заработка по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы при максимуме надбавок 50% заработка, или 150 руб. в месяц (ст. 1 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г.).

§ 5. Надбавки выплачиваются ежемесячно и начисляются на заработок (без учета районного коэффициента и вознаграждения за выслугу лет) в пределах до 300 руб. в месяц. Если заработок превышает эту сумму, то надбавки начисляются только на часть заработка, составляющую 300 руб. в месяц.

В состав заработка, на который начисляются надбавки, включаются выплаты, производимые из фонда заработной платы, за исключением премий, носящих разовый поощрительный характер и не обусловленных системой оплаты труда (например, премий из фонда мастера), а также выплат по среднему заработку (отпускные суммы, оплата временного исполнения общественных и государственных обязанностей и т. п.) (п. 23 Инструкции от 16 декабря 1967 г.). В заработок, на который начисляются надбавки, входят, в частности: должностной оклад (тарифная ставка), заработок по сдельным расценкам, оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные дни и праздничные дни, в ночное время, за замещение временно отсутствующего работника, за выполнение дополнительных обязанностей, не входящих в функции работника, за руководство бригадой, персональная надбавка, надбавка мастерам и другим инженерно-техническим работникам, устанавливаемая на основании п. 83 Положения о предприятии, премии из фонда заработной платы и т. д.

В заработок входят также премии и единовременное поощрение, выплачиваемые из фонда материального поощрения, а работникам совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства — премии, выплачиваемые за счет прибылей.

Не принимаются в расчет при начислении надбавок лишь два вида выплат из фонда материального поощрения: вознаграждение по итогам работы предприятия за год и материальная помощь.

В тех случаях, когда премии выплачиваются по результатам работы за квартал или за год, сумма квартальной (или годовой) премии для начисления надбавок распределяется по месяцам отчетного периода (п. 23 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Надбавка к заработной плате начисляется со дня возникновения у работника права на нее. Если право на очередную надбавку возникает в период отпуска, перерасчет среднего заработка, выплаченного перед уходом в отпуск, не производится. Очередная надбавка должна выплачиваться с первого дня выхода на работу после отпуска. Время со дня возникновения права на надбавку до дня окончания отпуска включается в стаж для следующей надбавки.

По общему правилу, надбавки выплачиваются лишь за время фактической работы в районах Севера. В порядке исключения независимо от района плавания выплачиваются надбавки плавсоставу судов в период плавания. Кроме того, сохраняется средняя заработная плата, начисленная с учетом надбавок и районных коэффициентов, за рабочими и служащими северных районов, направленными на курсы или в учебные заведения для повышения квалификации с отрывом от производства, даже в том случае, если соответствующие курсы

и учебные заведения находятся вне районов Севера (пп. 27 и 28 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

§ 6. Размер надбавок зависит от продолжительности непрерывного стажа работы в районах Севера. Порядок исчисления непрерывного стажа на получение надбавок и других льгот за работу в районах Севера предусмотрен Инструкцией от 16 декабря 1967 г. (пп. 47—50). В указанный стаж включается, прежде всего, время непрерывной работы на одном предприятии.

Кроме того, стаж для льгот не прерывается в ряде случаев при увольнении с работы по определенным основаниям и поступлении на новую работу в районах Севера в течение установленных сроков. Перечень оснований увольнения и продолжительность перерывов в работе, при которых сохраняется непрерывность стажа, содержится в пп. 47—49 Инструкции. Инструкцией определены также периоды деятельности, которые включаются в стаж, дающий право на льготы, наравне с работой в качестве рабочего или служащего (п. 48).

Ряд оснований сохранения стажа установлен иными нормативными актами. Так, не прерывается стаж работы, дающий право на получение льгот, при условии поступления на работу в районах Севера в течение 2 месяцев (не считая времени переезда) после освобождения из лечебно-трудового профилактория (п. 4 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 2 июня 1970 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 8).

Помимо периодов деятельности, указанных в п. 48 Инструкции от 16 декабря, в непрерывный стаж для льгот засчитывается также:

1) время действительной срочной военной службы (службы в военно-строительных отрядах) в районах Севера солдат, матросов, сержантов и старшин, уволенных, начиная с 1968 года, с военной службы в этих районах, если они не позднее 3 месяцев после увольнения с военной службы поступили на работу в районах Севера (пост. Совета Министров СССР от 25 марта 1968 г.— СП СССР 1968 г. № 7, ст. 35);

2) время дополнительного отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемого женщинам, имеющим грудных детей, а также усыновившим детей непосредственно из родильного дома, до достижения ребенком возраста 1 года (п. 2 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 30 марта 1970 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 6; см. ст. ст. 167 и 168 КЗоТ РСФСР);

3) время нахождения в лечебно-трудовых профилакториях, расположенных в районах Севера (за исключением дополнительных льгот, предусмотренных ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г. и ст. 3 Указа от 26 сентября 1967 г.) (п. 4 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 2 июня 1970 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 8).

В случаях, когда стаж, дающий право на льготы, прервался по не зависящим от работника причинам (не указанным в Инструкции и приведенных выше нормативных актах), указанный стаж может быть восстановлен в исключительном порядке.

Право восстановить в виде исключения непрерывный стаж работникам системы министерств СССР предоставлено министрам СССР по согласованию с ЦК соответствующего профсоюза (п. 42 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117).

Руководители ведомств СССР наделены таким правом в отношении работников предприятий и учреждений системы данного ведомства.

Непрерывный стаж рабочим и служащим, работающим на предприятиях системы министерств и ведомств РСФСР, Советов Министров автономных республик, исполкомов местных Советов, может быть восстановлен Госкомтрудом по представлению Совета Министров РСФСР.

§ 7. Поскольку порядок выплаты и размеры надбавок дифференцированы для различных районов Севера, постольку при переходе работника, за которым сохраняется непрерывный стаж, дающий право на получение надбавок, на работу из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к ним (или наоборот), должен производиться перерасчет надбавок. Такой перерасчет осуществляется пропорционально времени, проработанному в каждом районе, по правилам, изложенным в Инструкции от 16 декабря 1967 г. (п. 29).

В тех случаях, когда к моменту перехода работник не успел выслужить ни одной надбавки, производится пропорциональный перерасчет стажа. При этом при переходе из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к ним, каждый месяц работы в районах Крайнего Севера считается за 2 месяца работы в приравненных к ним местностях. При переходе из местностей, приравненных к Крайнему Северу, в районы Крайнего Севера каждые 2 месяца работы в указанных местностях считаются за 1 месяц работы в районах Крайнего Севера.

При переходе рабочих и служащих, за которыми сохраняется непрерывный стаж работы, с предприятий, учреждений, расположенных в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР, на работу в районе Севера за ними сохраняются в процентном отношении надбавки, выслуженные за работу в перечисленных местностях. Следующая очередная надбавка этим рабочим и служащим начисляется в общем порядке: через 6 месяцев с момента перехода на работу в районы Крайнего Севера и через год со дня перехода на работу в местности, приравненные к районам Крайнего Севера (п. 7 Инструкции от 21 июля 1972 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 10).

§ 8. При упорядочении льгот в 1960 году за рабочими и служащими северных районов были сохранены надбавки, выслуженные ими в более высоком размере по нормам ранее действовавшего законодательства. Указанные надбавки сохранялись в суммах, выслуженных на 1 марта 1960 г. (но не свыше 300 руб. в месяц), на все время дальнейшей непрерывной работы в районах Севера (ст. 1 Указа от 10 февраля 1960 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1960 г. № 7, ст. 45).

В случаях, когда работник переходит из одного предприятия в другое, право на получение выслуженных им на 1 марта 1960 г. надбавок сохраняется при одновременном наличии двух условий:

1) сохранения непрерывного стажа, дающего право на получение льгот (пп. 47—50 Инструкции от 16 декабря 1967 г.);

2) продолжения работы в районах Севера непосредственно после увольнения.

Инструкция от 16 декабря 1967 г. предусматривает сохранение стажа, необходимого для получения льгот, не только при продолже-

нии работы в районах Севера, но и в некоторых случаях, когда работник прерывает работу в северных районах, а затем возобновляет ее. К числу таких случаев относятся:

а) обучение в высшем или среднем специальном учебном заведении, прохождение аспирантуры или ординатуры;

б) выезд из районов Севера по состоянию здоровья (по заключению ВКК) или в связи с инвалидностью, если уволенный работал на предприятиях, в учреждениях в других районах страны;

в) увольнение в связи с переходом на пенсию по старости и на пенсию за выслугу лет.

В указанных случаях сохраняется только стаж, дающий право на получение льгот согласно п. 47 Инструкции от 16 декабря 1967 г., но не размер выслуженных на 1 марта 1960 г. надбавок.

В остальных случаях перехода на другую работу, перечисленных в п. 47 Инструкции, сохраняется как непрерывный стаж, так и надбавки, выслуженные на 1 марта 1960 г.

При восстановлении выплаты надбавок, выслуженных на 1 марта 1960 г., по новому месту работы их размер во всех случаях (кроме случаев перевода работников в целях укрепления квалифицированными кадрами, а также перехода на выборную должность) не должен превышать:

для рабочих и служащих, переведенных на новые условия оплаты труда в связи с упорядочением заработной платы,— тарифной ставки (оклада) по выполняемой работе с начисленным на эту ставку (оклад) районным коэффициентом;

для рабочих и служащих, не переведенных на новые условия оплаты труда,— действующей тарифной ставки (оклада) по выполняемой работе.

Для работников, которые переводятся для укрепления предприятий квалифицированными кадрами или переходят на выборные должности, сохраняются надбавки в сумме, получаемой на момент этого перевода (Указ Президиума Верховного Совета СССР от 30 июня 1962 г.— «Ведомости Верховного Совета СССР» 1962 г. № 27, ст. 289).

§ 9. Пункты 2 и 3 ст. 251 КЗоТ предусматривают ряд льгот при предоставлении отпусков рабочим и служащим северных районов. К их числу относятся: дополнительные отпуска, возможность полного или частичного соединения отпусков за 2 или 3 года, предоставление времени, необходимого для проезда к месту использования отпуска и обратно, и оплата за счет предприятия стоимости такого проезда, предоставление отпуска в натуре при увольнении работника.

§ 10. Дополнительные отпуска предоставляются в районах Крайнего Севера продолжительностью 18 рабочих дней и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— 12 рабочих дней сверх предусмотренных законодательством очередного и всех дополнительных отпусков (например, сверх отпусков за работу с вредными условиями труда, за ненормированный рабочий день и других видов дополнительных отпусков, указанных в ст. ст. 68 и 69 КЗоТ РСФСР).

Дополнительные отпуска за работу в районах Севера суммируются также с удлиненными очередными отпусками (например, с отпусками рабочих и служащих моложе 18 лет, отпусками работников научно-исследовательских, учебных и культурно-просветительных

учреждений, предоставляемыми в соответствии с пост. Совета Министров СССР от 21 апреля 1949 г., — «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 335).

Правом на дополнительный отпуск пользуются рабочие и служащие, проработавшие в соответствующих районах и местностях не менее 11 месяцев При увольнении до истечения 11 месяцев работнику не выплачивается компенсация за указанный отпуск, поскольку право на него не возникло.

Однако при переводе до истечения этого срока из одного предприятия в другое по распоряжению вышестоящего органа или по согласованию между руководителями время работы до перевода включается в стаж, дающий право на дополнительный отпуск (п. 31 Инструкции от 16 декабря 1967 г.). В этих случаях по новому месту работы рабочий или служащий вправе получить дополнительный отпуск за время работы до перевода.

При переводе рабочих и служащих из районов Крайнего Севера в местности, приравненные к ним, продолжительность дополнительного отпуска исчисляется пропорционально времени, проработанному в каждом из районов (из расчета полтора дня отпуска за один месяц работы в районах Крайнего Севера и один день за месяц работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера).

§ 11. В соответствии с общими правилами отпуск должен быть использован в текущем году. Суммирование отпусков допускается в исключительных случаях и не более чем за 2 года (ст. 74 КЗоТ РСФСР). Для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, в порядке исключения допущена возможность соединения по желанию работника как основных, так и дополнительных отпусков за 2 или 3 рабочих года. В связи с этим в графиках отпусков должно указываться не реже чем один раз в 3 года время отпуска каждого работника. Общая продолжительность суммированного отпуска, предоставляемого в натуре, не должна превышать 6 месяцев, включая время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Поскольку замена отпуска денежной компенсацией не допускается, неиспользованная часть отпуска (превышающая 6 месяцев) присоединяется к следующему отпуску.

§ 12. Время, необходимое для проезда к месту использования отпуска, один раз в 3 года работы не засчитывается в срок отпуска и не оплачивается. По своему характеру такое время является целевым отпуском без сохранения заработной платы. Обычно трудящиеся пользуются этой льготой при соединении отпусков, но возможно и ежегодное использование отпусков, а следовательно, и раздельное использование названных льгот. Время, необходимое для проезда в отпуск, включается в стаж, дающий право на льготы.

§ 13. Стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно оплачивается также один раз в 3 года предприятием, где трудится работник. Оплата производится в следующих размерах:

по железной дороге — по тарифу жесткого вагона с плацкартой и доплатой за скорость;

водным путем — по тарифу 2-го класса;

автомобильным транспортом — по существующей в данной местности стоимости.

Пользование воздушным транспортом допускается при невозможности проезда другими видами транспорта с оплатой по факти-

ческой стоимости до ближайшей железнодорожной станции или морского (речного) порта, открытого в данное время для навигации (п. 34 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Оплата стоимости проезда в отпуск, а также время, необходимое для проезда, предоставляется, начиная с 3-го года работы, т. е. по истечении 2 полных лет непрерывной работы в северных районах. В дальнейшем право на эти льготы возникает начиная с 6-го, 9-го и т. д. года работы независимо от времени фактического пользования отпуском. Таким образом, работник не обязан пользоваться льготой по оплате проезда в том году, когда он приобрел на нее право. Например, он может получить оплату проезда при использовании отпуска на 4-м и 7-м году работы. Следует особо подчеркнуть, что льгота по оплате проезда предоставляется исходя из продолжительности непрерывного стажа работы в районах Севера, а не стажа работы на одном предприятии. Поэтому право на оплату проезда в отпуск имеют и работники, не проработавшие на данном предприятии двух лет, но имеющие непрерывный стаж работы в районах Севера такой продолжительности.

Оплата стоимости проезда в отпуск и обратно производится перед отъездом в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный же расчет производится по возвращении из отпуска на основании билетов и других оправдательных документов.

§ 14. По общему правилу, при увольнении работника, не использовавшего отпуск, ему выплачивается денежная компенсация (ст. 75 КЗоТ). Рабочие и служащие северных районов могут реализовать при увольнении свое право на отпуск и в другой форме. По желанию работника ему должен быть предоставлен отпуск в натуре с последующим увольнением. Такое правило создает вполне очевидные преимущества для трудящихся, поскольку позволяет включить время отпуска в трудовой стаж и исчислять срок для сохранения непрерывного трудового стажа с момента окончания отпуска, а не с момента фактического увольнения.

Отпуск с последующим увольнением предоставляется при расторжении трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за нарушение трудовой дисциплины, за совершение преступления и за прогул (пп. 3, 4 ст. 33 и п. 7 ст. 29 КЗоТ РСФСР).

Отпуск с последующим увольнением в связи с окончанием срока договора предоставляется, когда фактически проработанное время и время отпуска составляют в общей сложности срок договора или выходят за его пределы. В последнем случае за время, превышающее срок договора, выплачивается денежная компенсация.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением расчет с работником и выдача трудовой книжки производятся перед уходом в отпуск. Поскольку днем увольнения, по общему правилу, считается последний день работы (п. 10 Типовых правил внутреннего трудового распорядка), то днем увольнения при использовании отпуска с последующим увольнением следует считать последний день нахождения в отпуске.

§ 15. В соответствии с п. 4 ст. 251 КЗоТ при временной утрате трудоспособности предприятие доплачивает разницу между размером пособия по социальному страхованию и фактическим заработком (включая надбавки).

Доплата производится во всех случаях временной нетрудоспособности, кроме нетрудоспособности, наступившей вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, беременности и родов, поскольку в таких случаях размер пособия и без доплаты составляет 100% фактического заработка, включая надбавки.

§ 16. Фактический заработок, до которого производится доплата к пособию, включает в себя все виды вознаграждения за труд (в том числе надбавки, образующиеся при применении районных коэффициентов и надбавки за работу в районах Севера) и не ограничен какими-либо пределами. Поэтому, в частности, и в тех случаях, когда пособие, исчисленное из двух тарифных ставок (двух должностных окладов) по правилам п. 24 Положения, утвержденного постановлением Президиума ВЦСПС от 5 февраля 1955 г., окажется ниже фактического заработка работника, ему должна быть произведена доплата разницы между фактическим заработком (не членам профсоюза — 50% заработка) и пособием по временной нетрудоспособности.

Доплата производится всем рабочим и служащим, которые согласно действующему законодательству пользуются правом на получение пособий в случае временной утраты трудоспособности (п. 39 Инструкции от 16 декабря 1967 г.), поэтому лица, не имеющие права на пособие, не имеют права и на доплату.

Так, при заболеваниях вследствие опьянения или действий, связанных с опьянением, а также вследствие злоупотребления алкоголем (травмы, алкогольный психоз, белая горячка, хронический алкоголизм) больничные листки при амбулаторном и стационарном лечении не выдаются и пособия по временной нетрудоспособности не выплачиваются (п. 7 пост. Совета Министров СССР от 16 мая 1972 г.— СП СССР 1972 г. № 11, ст. 61). В указанных случаях не производится и доплата за счет предприятия.

За период нахождения временно нетрудоспособного рабочего или служащего вне пределов районов Севера доплата к пособию не производится, за исключением случаев, когда рабочие и служащие выбывают для прохождения лечения по направлениям медицинских учреждений. При этом направление в туберкулезные санатории рассматривается как направление на лечение в стационарные лечебные учреждения.

§ 17. Пункт 5 ст. 251 КЗоТ предусматривает льготы при назначении пенсии по старости для рабочих и служащих северных районов. Всем рабочим и служащим, проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 15 календарных лет, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера,— не менее 20 календарных лет, пенсии по старости назначаются: мужчинам — по достижении 55 лет и женщинам — по достижении 50 лет. При этом общий стаж работы должен составлять у мужчин не менее 25 лет, у женщин — не менее 20 лет (ст. 2 Указа от 26 сентября 1967 г.; п. 16 Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г.,— СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86).

§ 18. Пенсии по старости в более раннем возрасте назначаются независимо от места последней работы рабочего или служащего, т. е. независимо от того, уволился ли рабочий или служащий к моменту обращения за пенсией или продолжает работать, проживает ли он

в северных районах или выехал в другие районы страны, является ли местным жителем или прибыл в северные районы из других местностей. Хотя льгота по снижению возраста действует лишь с 1 января 1968 г., право на нее имеют и лица, оставившие работу в районах Севера до издания Указа от 26 сентября 1967 г., независимо от того, пользовались ли они в период работы другими льготами.

При назначении пенсий применяется действующий ко дню обращения за ней перечень районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, утвержденный Советом Министров СССР. Указанный перечень утв. пост. Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. В дальнейшем в него были внесены дополнения («Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 897).

§ 19. Исчисление 15 или 20 календарных лет работы производится по правилам, установленным Положением о порядке назначения и выплаты государственных пенсий (пп. 108 и 109 указанного Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г., — СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86). Следует, однако, иметь в виду, что, поскольку условием назначения льготной пенсии является 15 (или 20) календарных лет работы, в этот период не включаются никакие иные виды деятельности, включаемые в общий трудовой стаж. Например, хотя в общий трудовой стаж для назначения пенсии включаются периоды обучения в высших и средних специальных учебных заведениях, при исчислении календарных лет работы в районах Севера такие периоды не учитываются. В то же время в число календарных лет включается любая работа, протекавшая в районах Севера, которая по действующим правилам включается в общий трудовой стаж для назначения пенсий. Так, учитывается работа в качестве председателя или заместителя председателя колхоза, если данный работник был направлен из числа рабочих и служащих в колхоз в соответствии с решениями советских или партийных органов.

В тех случаях, когда рабочий или служащий часть времени (менее 15 лет) работал в районах Крайнего Севера, а часть — в местностях, приравненных к ним, условием возникновения права на пенсию на льготных условиях является наличие 20 календарных лет работы в общей сложности в указанных районах и местностях (п. 92 Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г.).

§ 20. В соответствии с ч. 2 ст. 251 КЗоТ определенные категории рабочих и служащих северных районов имеют право на получение дополнительных льгот, предоставляемых сверх предусмотренных ч. 1 ст. 251 основных льгот. Дополнительные льготы предоставляются рабочим и служащим, прибывшим на работу в районы Севера из других местностей страны (включая лиц, прибывших по собственной инициативе), при условии заключения ими трудовых договоров о работе в указанных районах и местностях на срок 3 года, а на островах Северного Ледовитого океана — 2 года (ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.; ст. 3 Указа от 26 сентября 1967 г.).

Право на дополнительные льготы имеют при условии заключения трудовых договоров на соответствующие сроки также:

а) члены семей работников, прибывших в районы Севера (жена, муж, дети и родители обоих супругов);

б) работники, прибывшие на работу в районах Севера в порядке общественного призыва (п. 3 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Лицам, занимающим выборные должности, должности прокуроров и их помощников, если они прибыли из других районов страны, дополнительные льготы предоставляются без заключения срочных трудовых договоров.

§ 21. К числу дополнительных льгот относятся:

1) повышенные размеры суточных и единовременного пособия при переезде в северные районы (п. «а» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.);

2) обеспечение жилой площадью по месту работы в районах Севера работников и членов их семей и сохранение за ними жилой площади по месту прежнего жительства (пп. «б» и «в» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.);

3) возмещение фактических расходов по проезду к прежнему месту жительства (п. «г» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.);

4) льготное исчисление стажа, дающего право на получение пенсии по старости и инвалидности (п. «д» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.);

5) выплата единовременного пособия при перезаключении на новый срок первого трудового договора (ст. 4 Указа от 26 сентября 1967 г.).

§ 22. Основанием для возникновения права на дополнительные льготы является срочный трудовой договор. В связи с этим, принимая на работу рабочего или служащего, имеющего право на дополнительные льготы, администрация обязана по его просьбе заключить с ним срочный трудовой договор. В то же время срочный трудовой договор, заключенный с лицом, не имеющим права на дополнительные льготы, не создает у работника права на получение таких льгот.

Трудовые договоры на определенный срок (3 или 2 года) заключаются министерствами, ведомствами, центральными учреждениями, а также предприятиями, расположенными в районах Севера (п. 7 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Трудовые договоры с лицами, направляемыми на работу в районы Севера, заключают также управления и отделы по использованию трудовых ресурсов. Типовой трудовой договор о работе в указанных районах утвержден приказом председателя Государственного комитета Совета Министров РСФСР по использованию трудовых ресурсов 21 февраля 1968 г. (см. «Нормативные акты по использованию трудовых ресурсов», «Юридическая литература», 1972, стр. 475, 480).

Лица, направляемые на работу в районы Севера, подлежат обязательным предварительным медицинским осмотрам (Приложения № 2 и 6 к приказу министра здравоохранения СССР от 30 мая 1969 г. № 400 — «Охрана труда. Сборник официальных материалов», Профиздат, 1971, стр. 82, 114—115). При наличии у поступающих медицинских противопоказаний, препятствующих приему на работу в районы Севера, трудовые договоры о работе в указанных районах заключаться не должны.

Трудовые договоры заключаются в письменной форме в 2 экземплярах, один из которых выдается работнику. (При направлении рабочих через контору «Дальпромкадры» трудовые договоры заключаются в 3 экземплярах.) В договорах, в частности, указывается: дата и место его заключения; наименование сторон, срок действия,

должность или работа, для выполнения которой приглашается работник; должностной оклад или тарифная ставка; льготы, предоставляемые работнику, а также место его постоянного жительства.

По общему правилу, в срок работы по договору включается только время работы на предприятии, с которым заключен договор. Из данного правила есть следующие исключения:

1) действие договора, заключенного на определенный срок, не прекращается при переводе работника с одного предприятия на другое по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа либо по согласованию между руководителями предприятий, а также по решениям советских, партийных, профсоюзных и комсомольских организаций (п. 11 Инструкции от 16 декабря 1967 г.);

2) с лицами, имевшими срочные договоры до перехода на выборные должности, если они после окончания выборной работы поступают на работу в качестве рабочих и служащих, заключаются по их желанию новые срочные трудовые договоры. Однако при исчислении сроков действия нового договора учитывается время пребывания на выборной должности, а также время работы по срочному трудовому договору, заключенному до перехода на работу по выборам (п. 9 Инструкции от 16 декабря 1967 г.);

3) лицам, работающим в районах Севера по срочным трудовым договорам о работе в этих районах и направленным на принудительное лечение в лечебно-трудовые профилактории, время нахождения в профилактории не включается в срок работы по договору. Но в случае возобновления работы по срочному трудовому договору в указанных районах и местностях после освобождения из профилактория время работы по такому договору до направления в профилакторий включается в срок работы по договору (п. 4 разъяснения Госкомтруда и ВЦСПС от 2 июня 1970 г.— «Бюллетень» Госкомтруда 1970 г. № 8).

§ 23. Срочный трудовой договор, как и любой трудовой договор, может быть до истечения срока его действия прекращен по основаниям, предусмотренным законодательством, и с соблюдением общего порядка расторжения трудовых договоров (ст. 35 КЗоТ РСФСР). Вместе с тем срочный трудовой договор имеет ряд специфических особенностей прекращения (см. комментарии к п. 2 ст. 29 и ст. 32 КЗоТ).

В то же время трудовые договоры о работе в районах Севера, заключенные на срок 3 или 2 года, по истечении времени их действия могут быть перезаключены на тот же срок или продлены на срок не менее 1 года, а в местностях, выезд из которых связан с навигацией, и на срок менее 1 года (п. 9 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Вопрос о перезаключении договора (или продлении срока его действия) решается по соглашению сторон. Если по истечении срока договора трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, договор признается продолженным на неопределенный срок. Однако в подобных случаях (при изменении вида трудового договора) работник утрачивает право на дальнейшее получение дополнительных льгот.

В связи с этим в случаях, когда трудовое правоотношение по окончании срока договора продолжается, администрация обязана по просьбе работника перезаключить с ним срочный договор, поскольку

отказ в перезаключении срочного договора приводит к необоснованному лишению работника права на дополнительные льготы.

§ 24. Льготы при выплате компенсаций состоят в увеличении размера суточных и единовременного пособия при переезде на работу в районы Севера по сравнению с общеустановленными нормами (пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.— СЗ СССР 1931 г. № 68, ст. 453; ст. 116 КЗоТ и комментарий к ней).

Лицам, переведенным, направленным, приглашенным или прибывшим в районы Севера по собственной инициативе при условии заключения срочного трудового договора, единовременное пособие выплачивается в двойном размере, т. е. в размере двойного месячного должностного оклада (тарифной ставки) по новому месту работы на самого работника и в размере половины месячного должностного оклада (ставки) на каждого переезжающего с ним члена семьи (о составе членов семьи см. выше, § 20).

Суточные за время нахождения в пути выплачиваются в размере 2 руб. в сутки (только на самого работника).

Другие виды компенсаций по переезду (стоимость проезда и провоза имущества, зарплата за время нахождения в пути и за время сборов) оплачиваются по общим нормам. Вместе с тем при невозможности проезда к месту работы железнодорожным, водным или автомобильным транспортом допускается оплата проезда и провоза багажа по тарифу воздушного транспорта от ближайшей до места работы железнодорожной станции или от ближайшего порта, открытого для навигации в данное время.

Молодым специалистам, направляемым на работу в районы Севера из других районов страны, размер единовременного пособия с 1 января 1968 г. увеличен вдвое (ст. 3 Указа от 26 сентября 1967 г.). Это означает, что пособие выплачивается им в размере должностного оклада (тарифной ставки), а при условии заключения по прибытии к месту назначения трудового договора о работе сроком не менее 3 лет на данном предприятии — в размере 2 месячных окладов (тарифных ставок) (примечание к п. 36 Положения, утв. приказом министра высшего и среднего специального образования СССР от 18 марта 1968 г. № 220, — «Сборник законодательных актов о труде», 1974, стр. 256).

Местом постоянного жительства молодого специалиста считается его постоянное место жительства до поступления в учебное заведение.

Повышенные компенсации в связи с переездом выплачиваются лицам, постоянное местожительство которых отстоит от места работы на расстояние не менее 1000 км по железной дороге или 500 км иными путями сообщения (п. 12 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

По общим нормам выплачиваются компенсации:

а) при переводах работников из одного района в другой в пределах районов Севера;

б) при возвращении на работу в районы Севера лиц, ранее работавших в этих районах, если за ними сохранился стаж, дающий право на получение льгот (п. 15 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Повышенные компенсации выплачиваются на членов семьи, переехавших в районы Севера, а также на детей работника, родившихся в период действия договора, но до выезда матери к месту работы супруга.

В случаях, когда члены семьи не переехали к новому месту жительства вместе с работником, повышенные компенсации по их переезду могут быть выплачены в течение срока действия трудового договора (п. 17 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Некоторые категории рабочих и служащих, прибывающих в районы Севера, кроме права на получение повышенных компенсаций в соответствии с п. «а» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г. имеют одновременно право на получение компенсаций по переезду и по другим основаниям (в соответствии со специальными постановлениями правительства). В подобных случаях работник вправе по своему выбору получить компенсации либо по нормам законодательства о льготах, либо в соответствии со специальными постановлениями.

Праву работника на получение компенсаций соответствуют определенные обязанности, вытекающие из трудового правоотношения. Получение компенсаций по переезду влечет, в частности, за собой обязанность работника прибыть к месту назначения и приступить к работе. При неявке к месту работы или отказе приступить к работе без уважительных причин работник обязан вернуть полностью суммы, выплаченные ему в связи с переездом (п. 16 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

В случае неявки к месту работы или отказа приступить к ней по уважительным причинам работник должен возвратить выплаченные ему компенсации за вычетом уже понесенных путевых расходов (п. 16 пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г.— СЗ СССР 1931 г. № 69, ст. 453).

Право на получение повышенных компенсаций предполагает, далее, обязанность соответствующего лица проработать на данном предприятии в течение срока, обусловленного договором. Поэтому при прекращении работы до истечения срока договора по причинам, которые вызваны виновными действиями работника, последний обязан вернуть единовременное пособие в размере пропорционально времени, оставшемуся до окончания срока договора. Такая обязанность возникает при увольнении за нарушение трудовой дисциплины, за совершение преступления, за прогул (в том числе в случае прекращения работы без согласия на то администрации).

Взыскание единовременного пособия при наличии спора производится в указанных случаях в судебном порядке.

При досрочном прекращении трудового договора по всем другим основаниям вопрос о возможности возврата оставшейся части пособия решается по соглашению сторон.

§ 25. Предприятия должны обеспечить лиц, заключивших срочные трудовые договоры, и членов их семей жилой площадью по месту работы (п. «б» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.). Выделение жилых помещений производится в размерах не ниже средней обеспеченности жилой площадью в данном населенном пункте и, как правило, не выше установленной нормы жилой площади — 9 кв. м на человека, кроме случаев предоставления помещения одиноким гражданам. Обязанность по обеспечению жилой площадью считается выполненной не только при предоставлении работнику отдельной квартиры, но и комнаты в общей квартире, а одиноким рабочим и служащим — жилой площади в общежитии. В то же время вселение семейных рабочих и служащих в общежитие не допускается («Примерное положение об общежитиях» — СП РСФСР 1967 г. № 5, ст. 39).

Помещение работнику должно быть предоставлено в государственном жилом фонде и быть пригодным для жилья.

Невыполнение предприятием обязанности по обеспечению работника жилой площадью может служить основанием для досрочного расторжения трудового договора по инициативе работника в соответствии со ст. 32 КЗоТ РСФСР.

§ 26. За работником и членами его семьи сохраняется право на жилую площадь по прежнему месту жительства все время заключенного на определенный срок (3 или 2 года) трудового договора о работе в районах Севера. При перезаключении трудового договора на новый срок или продлении договора право на жилую площадь сохраняется на все время действия перезаключенного или продленного договора (п. 44 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Лицам, имеющим право на дополнительные льготы без заключения срочных трудовых договоров, жилая площадь сохраняется при условии работы в районах Севера по определенной должности (см. § 20 комментария к настоящей статье).

Охранное свидетельство (броня) на жилую площадь выдается заинтересованному работнику исполкомом местного Совета депутатов трудящихся.

Порядок бронирования жилой площади предусмотрен гражданскими кодексами союзных республик (см., напр., ст. ст. 308—311 ГК РСФСР) и инструкциями, утвержденными министрами коммунального хозяйства союзных республик.

За лицами, выехавшими для работы в районы Севера, сохраняется также право состоять на учете для получения жилой площади по прежнему месту жительства на время действия заключенного на определенный срок трудового договора, а в случаях, предусмотренных законодательством, — на все время работы в указанных районах и местностях.

§ 27. Предприятия обязаны возмещать фактические расходы, связанные с проездом работника и членов его семьи к прежнему месту жительства (стоимость проезда и провоза багажа), в случае выезда работника по истечении срока трудового договора или в связи с расторжением договора досрочно по независящим от него причинам (п. «г» ст. 5 Указа от 10 февраля 1968 г.).

К числу оснований досрочного расторжения трудового договора, дающих право на возмещение стоимости проезда работнику и членам его семьи, относятся:

а) ликвидация предприятия, учреждения, сокращение численности или штатов (п. 1 ст. 33 КЗоТ);

б) несоответствие рабочего или служащего занимаемой должности или выполняемой работе (п. 2 ст. 33 КЗоТ);

в) восстановление на работе рабочего или служащего, ранее выполнявшего эту работу (п. 6 ст. 33 КЗоТ);

г) болезнь или инвалидность работника, препятствующая выполнению работы по договору (ст. 32 КЗоТ);

д) переход на пенсию по старости;

е) отказ от перевода на работу, не соответствующую квалификации или специальности работника, или от перевода на нижеоплачиваемую работу (не связанного с дисциплинарным взысканием), либо от перевода на работу в другое предприятие, учреждение (расторжение

договора производится в таких случаях по соответствующим основаниям ст. ст. 32 и 33 КЗоТ);

ж) в связи с невыполнением администрацией обязательств по договору (ст. 32 КЗоТ).

Членам семьи работника расходы на обратный проезд возмещаются, кроме того, в случае призыва или мобилизации самого работника в Советскую Армию, Военно-Морской Флот, войска и органы Комитета государственной безопасности и войска Министерства внутренних дел СССР, а также при необходимости выезда членов семьи по болезни или другим уважительным причинам, когда сам работник остается до истечения срока договора (п. 18 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

В случае смерти работника расходы по проезду к прежнему месту жительства возмещаются членам его семьи.

Предприятия обязаны возмещать расходы, связанные с переездом работника и членов его семьи к прежнему месту жительства, независимо от того, являются ли члены семьи иждивенцами (см., напр., пост. президиума Магаданского областного суда по делу Максимовой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 11, стр. 15).

Компенсации выплачиваются на членов семьи, переехавших в районы Севера, а также на детей работника, родившихся в период действия договора (п. 20 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Возмещение расходов на обратный проезд и провоз багажа производится по нормам, установленным пост. ЦИК и СНК СССР от 23 ноября 1931 г. (СЗ СССР 1931 г. № 68, ст. 453).

В отдельных случаях при отсутствии возможности проезда железнодорожным, водным и автомобильным транспортом допускается проезд и провоз багажа воздушным транспортом до ближайшей железнодорожной станции или ближайшего морского или речного порта, открытого в данное время для навигации. Возмещение стоимости провоза багажа в этих случаях не должно превышать стоимости провоза багажа на такое же расстояние по тарифу железнодорожного или водного транспорта (п. 21 Инструкции от 16 декабря 1967 г.).

Иногда работник и члены его семьи выезжают с Севера не к прежнему месту жительства, указанному в договоре, а в какой-либо другой населенный пункт. По сложившейся практике, вытекающей из природы компенсационных выплат, стоимость проезда в таких случаях оплачивается до места, куда выезжает работник и его семья. Но если место выезда находится на большем расстоянии от места работы, чем прежнее место жительства, то стоимость проезда оплачивается лишь до места прежнего жительства.

Расходы на проезд возмещаются предприятием при увольнении и окончательном расчете с работником. Суммы, выплачиваемые предприятием, имеют строгое целевое назначение — обеспечить работнику возможность выезда. Если же, получив стоимость проезда, работник тем не менее остается на Севере, он должен вернуть указанные суммы. При отказе вернуть их администрация вправе взыскать их через суд.

§ 28. К числу дополнительных льгот относится и льготное исчисление стажа, дающего право на получение пенсии по старости и инвалидности (п. «д» ст. 5 Указа от 10 февраля 1960 г.). При таком

исчислении один год работы засчитывается за более продолжительный период стажа.

Работа на Крайнем Севере и в отдаленных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, за время с 1 августа 1945 г., а также работа на предприятиях, в учреждениях, организациях, на работников которых были распространены льготы, установленные для работающих на Крайнем Севере или в отдаленных местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, за время со дня распространения этих льгот до 1 марта 1960 г. засчитывается в стаж в двойном размере при условии, если работник имел право на льготы, установленные для работающих в этих районах, местностях, на предприятиях и в учреждениях.

Работа в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, с 1 марта 1960 г. засчитывается в стаж в полуторном размере при условии, если работник имел право на льготы, установленные ст. 5 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. (п. 110 Положения, утв. пост. Совета Министров СССР от 3 августа 1972 г.,— СП СССР 1972 г. № 17, ст. 86).

Действующим законодательством льготное исчисление стажа предусмотрено только при назначении пенсий по старости и инвалидности. Вместе с тем на практике указанная льгота распространяется и на пенсии по случаю потери кормильца, поскольку условием назначения последних является стаж, необходимый для получения пенсии по инвалидности.

В льготном порядке исчисляется не только общий стаж работы в районах Севера, но и стаж работы с вредными и тяжелыми условиями труда. При определении права на пенсию на льготных условиях и в льготных размерах лицам, работающим в районах Севера, в половину стажа работы на подземных работах, на работах с вредными и тяжелыми условиями труда и в горячих цехах включается не фактическая продолжительность таких работ, а время работы, исчисленное с применением льготного порядка.

В полуторном (или двойном) размере исчисляется лишь общий стаж работы в северных районах. Непрерывный стаж учитывается по фактически проработанному времени. Не применяется льготный порядок и при исчислении 15 или 20 календарных лет работы в районах Севера, необходимых для получения пенсии по старости при пониженном возрасте (см. § 17 комментария к данной статье).

Льготное исчисление стажа работы (как за период с 1 августа 1945 г. по 1 марта 1960 г., так и за последующее время) производится органами социального обеспечения на основании документов, подтверждающих право работника на данную льготу. К их числу относятся, в частности, письменные срочные договоры о работе в районах Севера, трудовые книжки, справки учреждений и предприятий о праве работника на соответствующие льготы.

§ 29. При перезаключении рабочими и служащими на новый срок первого трудового договора о работе в районах Севера выплачивается единовременное пособие в размере 50% среднемесячного заработка без учета районного коэффициента, вознаграждения за выслугу лет и надбавок за работу в районах Севера (ст. 4 Указа от 26 сентября 1967 г.).

Право на получение единовременного пособия создает факт перезаключения первого трудового договора на новый срок, что в свою очередь предполагает, во-первых, работу лица в течение всего срока первого договора на предприятии, с которым заключен договор, и, во-вторых, продолжение по окончании срока первого договора трудовых отношений с тем же предприятием в форме трудового договора, заключенного на срок 3 (или 2) года.

Поэтому во всех случаях увольнения в течение срока действия первого договора (за исключением перехода на выборную должность и перевода на другое предприятие по распоряжению вышестоящего органа, по согласованию между руководителями предприятий, а также по решениям советских, партийных, профсоюзных и комсомольских организаций — см. § 22 комментария к настоящей статье) работник при заключении нового трудового договора не имеет права на получение пособия.

Единовременное пособие выплачивается, если рабочий или служащий по прибытии в районы Севера до 1 января 1968 г. заключил первый пятилетний трудовой договор, затем продлевал его в общей сложности на срок не более 3 лет и перезаключает указанный договор на новый трехлетний срок («Социалистический труд» 1970 г. № 7, стр. 132).

При перезаключении второго, третьего и т. д. договоров пособие не выплачивается.

Среднемесячный заработок для исчисления пособия подсчитывается в соответствии с пост. Наркомтруда СССР от 2 апреля 1930 г. («ИНКТ» 1930 г. № 13), но при этом учитывается заработок за 2 последних месяца.

§ 30. Льготы для рабочих и служащих предприятий, учреждений, расположенных в некоторых районах Европейского Севера — в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР (не входящих в состав районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), включают в себя выплату надбавок к заработной плате и бронирование жилой площади по месту постоянного жительства.

Надбавки к заработной плате выплачиваются всем рабочим и служащим предприятий, находящихся в указанных местностях, в размере 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждые последующие 2 года работы, но не свыше 30% заработка (п. 4 Инструкции от 21 июля 1972 г. — «Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 10).

Непрерывный стаж для выплаты надбавок исчисляется со дня работы в районах Архангельской области, Карельской АССР, Коми АССР, но не ранее 1 января 1972 г. Правила исчисления непрерывного стажа изложены в пп. 12 и 13 Инструкции от 21 июля 1972 г.

Руководящие, инженерно-технические работники, специалисты и квалифицированные рабочие, прибывшие на работу на предприятия, находящиеся в Архангельской области, Карельской АССР и Коми АССР, из других местностей страны, имеют право на бронирование жилой площади по месту их постоянного жительства при условии заключения ими трудового договора на срок 3 года. Право на жилую площадь сохраняется за работником и членами его семьи на все время действия договора, а при его продлении или перезаключе-

нии на новый срок — на все время действия перезаключенного или продленного договора.

Статья 252 КЗоТ РСФСР. Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха на транспорте, на предприятиях и в организациях связи и сельского хозяйства — в пределах норм, установленных Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде.

§ 1. Статья 252 КЗоТ РСФСР воспроизводит п. 2 ч. 1 ст. 106 Основ.

§ 2. Статья 252 КЗоТ РСФСР допускает установление законодательством особенностей регулирования рабочего времени и времени отдыха в отдельных отраслях народного хозяйства, учитывающих специфику организации труда и производства в этих отраслях.

Эти особенности могут относиться к режиму труда и отдыха работников отдельных отраслей народного хозяйства и не должны изменять общих норм продолжительности рабочего времени и времени отдыха, установленных законом для всех рабочих и служащих (см. комментарии к статьям Основ и КЗоТ РСФСР о рабочем времени и времени отдыха).

§ 3. Режим рабочего времени в отдельных отраслях народного хозяйства, ведомствах, группах предприятий регулируется специальными положениями о режиме рабочего времени и времени отдыха.

Право утверждать положения о режиме рабочего времени и времени отдыха работников отдельных отраслей народного хозяйства, ведомств и групп предприятий с соблюдением общей продолжительности рабочего времени, установленной действующим законодательством, предоставлено Госкомтруду совместно с ВЦСПС по представлению Советов Министров союзных республик, министерств и ведомств СССР (пост. Совета Министров СССР от 11 сентября 1963 г.— СП СССР 1963 г. № 17, ст. 178).

Министрам СССР предоставлено право устанавливать по согласованию с ЦК профсоюза режим рабочего времени и времени отдыха работников отдельных групп предприятий системы министерства с соблюдением общей продолжительности рабочего времени, предусмотренной законодательством (п. 40 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 117).

Аналогичное право в отношении работников отдельных групп предприятий республиканских министерств и ведомств и местного подчинения предоставлено Советам Министров союзных республик по согласованию с республиканским советом профсоюзов (п. 27 пост. Совета Министров СССР от 10 июля 1967 г.— СП СССР 1967 г. № 17, ст. 118).

§ 4. В настоящее время действуют следующие отраслевые положения о режиме рабочего времени и времени отдыха:

а) Положение о рабочем времени и времени отдыха плавающего состава судов морского флота, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 21 марта 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 7);

б) Положение о рабочем времени и времени отдыха плавающего состава судов флота рыбной промышленности, утв. пост. Госкомтруда от 21 апреля 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1960 г. № 8);

в) Положение о рабочем времени и времени отдыха работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 3 ноября 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1);

г) Положение о рабочем времени и времени отдыха плавающего состава судов речного флота, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 ноября 1960 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1961 г. № 1);

д) Положение о рабочем времени и времени отдыха работников гражданского воздушного флота, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 19 января 1961 г. (см. «Улучшение условий труда рабочих и служащих», изд-во АН СССР, 1963, стр. 100);

е) Положение о рабочем времени и времени отдыха работников эксплуатационных предприятий и организаций Министерства связи СССР и министерств связи союзных республик, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 июля 1963 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1963 г. № 8);

ж) Положение о рабочем времени и времени отдыха работников вагонов-ресторанов и работников судовых ресторанов морского, речного транспорта, работников вагонов-лавок и других аналогичных предприятий торговли и общественного питания, утв. пост. Госкомтруда и ВЦСПС от 12 сентября 1964 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1965 г. № 7).

Режим рабочего времени работников отдельных отраслей народного хозяйства и ведомств регулируется также следующими специальными актами:

а) рабочих совхозов и других государственных предприятий сельского хозяйства — пост. Совета Министров СССР от 24 мая 1962 г. (СП СССР 1962 г. № 8, ст. 70) и разъяснением Госкомтруда и ВЦСПС от 15 июня 1962 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1962 г. № 8);

б) работников театров — Положением об условиях труда работников театров, утв. Министерством культуры СССР по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС 22 августа 1966 г. (см. «Сборник руководящих материалов по вопросам организации труда и заработной платы работников театрально-зрелищных предприятий», М., 1968, стр. 165);

в) работников музыкальных коллективов и ансамблей — Положением об условиях труда работников концертных организаций, музыкальных и танцевальных коллективов, утв. Министерством культуры СССР по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС 17 февраля 1967 г. (т а м ж е, стр. 232);

г) работников цирка — Положением об условиях труда работников цирка, утв. Министерством культуры СССР по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС 27 мая 1967 г. (т а м ж е, стр. 266);

д) работников лесной промышленности и лесного хозяйства — пост. ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. («Бюллетень ВЦСПС» 1933 г. № 1—2).

Статья 253 КЗоТ РСФСР. Особые условия труда сезонных, временных и некоторых других категорий рабочих и служащих

Законодательством Союза ССР и, в определенных им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться особые условия труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах или на работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, временных рабочих и служащих, а также лиц, работающих у граждан по договорам (домашних работниц и др.), с отдельными изъятиями из Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде в отношении режима рабочего времени и времени отдыха, привлечения к работе в сверхурочное время и в нерабочие дни, компенсации за эту работу, временного перевода на другую работу и увольнения.

§ 1. Статья 253 КЗоТ РСФСР воспроизводит п. 3 ч. 1 ст. 106 Основ с заменой слов «законодательством союзных республик» словами «законодательством РСФСР».

§ 2. Условия труда на сезонных работах регулируются Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 40, ст. 661).

Сезонными признаются работы, которые в силу природных и климатических условий выполняются не круглый год, а в течение определенного периода (сезона), не превышающего шести месяцев.

Перечни сезонных работ утверждаются Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы совместно с ВЦСПС по представлению министерств (ведомств) СССР и Советов Министров союзных республик (ст. 1 Указа).

Лица, принимаемые на сезонные работы, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу должно быть указано, что данный работник принимается на сезонную работу.

§ 3. Трудовой договор при приеме на сезонные работы может быть заключен на срок, не превышающий продолжительности сезона.

При приеме на сезонные работы испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе не устанавливается.

§ 4. На рабочих и служащих, занятых на сезонных работах, распространяется действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с изъятиями, установленными Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.

К временным рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, применяется законодательство о временных рабочих и служащих (см. ниже, § 13—22).

§ 5. Рабочие и служащие, занятые на сезонных работах, имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за 3 дня (ст. 6 Указа).

§ 6. Трудовой договор с рабочими и служащими, занятыми на сезонных работах, может быть расторгнут по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным законодательством Союза ССР и союзных республик о труде (кроме оснований, предусмотренных в п. 5 сг. 17 Основ), а также в случаях:

а) приостановки работ на предприятии, в учреждении, организации на срок более 2 недель по причинам производственного характера или сокращения работ в них;

б) неявки на работу непрерывно в течение более 1 месяца вследствие временной нетрудоспособности.

В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством Союза ССР установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за рабочими и служащими, занятыми на сезонных работах, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору (ст. 7 Указа).

§ 7. Рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ст. 19 Основ, а также при расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным в п. «а» ст. 7 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.

Выходное пособие рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, выплачивается в размере недельного среднего заработка, а в случаях призыва или поступления на военную службу — в размере 2-недельного среднего заработка (ст. 8 Указа).

§ 8. Рабочему или служащему, незаконно уволенному с сезонной работы, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по договору, но не более чем за 3 месяца.

В таких же пределах выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу (ст. 9 Указа).

§ 9. Рабочие и служащие, занятые на сезонных работах, правом на отпуск или замену его денежной компенсацией не пользуются (ст. 10 Указа).

§ 10. Обеспечение указанных рабочих и служащих пособиями по временной нетрудоспособности устанавливается в порядке, определяемом Советом Министров СССР.

§ 11. Рабочим и служащим, занятым на сезонных работах, в случаях, предусмотренных законодательством, стаж работы на данном предприятии, в учреждении суммируется и считается непрерывным, если они проработали сезон полностью, заключили трудовой договор на следующий сезон и возвратились на работу в установленный срок. Время межсезонного перерыва не засчитывается в непрерывный стаж работы.

В случаях, предусмотренных постановлениями Совета Министров СССР, работа в течение полного сезона засчитывается в стаж, дающий право на пенсию, за год работы (ст. 11 Указа).

§ 12. Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и в лесном хозяйстве, говорится в постановлении ЦИК и СНК СССР от 7 марта 1933 г. (СЗ СССР 1933 г. № 8, ст. 100).

На рабочих и служащих, занятых на сезонных работах в лесной промышленности и лесном хозяйстве, не распространяется действие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых на сезонных работах» («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 2, ст. 661).

Постановлением Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 9 августа 1966 г. установлены надбавки взамен суточных к заработной плате рабочих и инженерно-технических работников на предприятиях лесной промышленности, расположенных в многолесных районах («Бюллетень» Госкомтруда 1966 г. № 10).

Другим постановлением от 7 марта 1969 г. Госкомтруд и Секретариат ВЦСПС установили надбавки к заработной плате рабочих и инженерно-технических работников на предприятиях лесного хозяйства («Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 5).

Вопросы продолжительности рабочего времени и отпусков для работников лесной промышленности и лесного хозяйства предусмотрены пост. ВЦСПС от 8 сентября 1933 г. («Бюллетень ВЦСПС» 1934 г. № 1—2), к которому приложен перечень профессий в лесной промышленности и лесном хозяйстве, дающих право на удлиненный отпуск.

Позднее, 4 июля 1957 г. Министерство лесной промышленности СССР, Министерство сельского хозяйства СССР и ЦК профсоюза рабочих лесной, бумажной и деревообрабатывающей промышленности совместным письмом за № 4748/89 («Информационный бюллетень ЦК профсоюза» 1958 г. № 2) дали разъяснения, уточняющие виды работ и дополняющие перечень профессий, дающих право на удлиненный отпуск.

Госкомтруд и ВЦСПС 14 июня 1958 г. дали разъяснение о порядке применения ст. 16 пост. ЦИК и СНК СССР от 7 марта 1933 г. «Об условиях труда рабочих и служащих, занятых в лесной промышленности и в лесном хозяйстве» и п. 6 пост. Секретариата ВЦСПС «О продолжительности рабочего времени и об отпусках для работников лесной промышленности и лесного хозяйства» («Бюллетень» Госкомтруда 1958 г. № 4).

§ 13. Условия труда временных рабочих и служащих регулируются Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 40, ст. 662).

Временными рабочими и служащими признаются рабочие и служащие, принятые на работу на срок до 2 месяцев, а для замещения временно отсутствующих работников, за которыми сохраняется их место работы (должность),— до 4 месяцев (ст. 1 Указа).

На временных рабочих и служащих распространяется действие законодательства Союза ССР и союзных республик о труде с изъятиями, установленными Указом Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.

§ 14. Лица, принимаемые на работу в качестве временных рабочих и служащих, должны быть предупреждены об этом при заключении трудового договора. В приказе (распоряжении) о приеме на работу указывается, что данный работник принимается на временную работу, или указывается срок его работы.

При приеме на работу в качестве временных рабочих и служащих испытание с целью проверки соответствия рабочего или служащего поручаемой ему работе не устанавливается (ст. 4 Указа).

§ 15. Временные рабочие и служащие имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию письменно за 3 дня.

§ 16. Трудовой договор с временными рабочими и служащими может быть расторгнут по инициативе администрации по основаниям, предусмотренным законодательством Союза ССР и союзных республик о труде (кроме оснований, предусмотренных в п. 5 ст. 17 Основ), а также в случаях:

а) приостановки работы на предприятии, в учреждении, организации на срок более 1 недели по причинам производственного характера, а также сокращения работы в них;

б) неявки на работу в течение более 2 недель подряд вследствие временной нетрудоспособности.

В случаях утраты трудоспособности вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, а также когда законодательством Союза ССР установлен более длительный срок сохранения места работы (должности) при определенном заболевании, за временными рабочими и служащими место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности, но не более чем до окончания срока работы по договору;

в) неисполнения рабочим или служащим без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 6 Указа).

§ 17. Временным рабочим и служащим выходное пособие выплачивается в случаях, предусмотренных ст. 19 Основ, а также в случае расторжения трудового договора по основаниям, предусмотренным в п. «а» ст. 6 Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г.

Выходное пособие временным рабочим и служащим выплачивается в размере 3-дневного среднего заработка, а в случае призыва или поступления на военную службу — в размере 2-недельного среднего заработка (ст. 7 Указа).

§ 18. Временному рабочему или служащему, незаконно уволенному с работы, выплачивается по решению или постановлению органа по рассмотрению трудовых споров средний заработок за время вынужденного прогула со дня увольнения до восстановления на работе или окончания срока работы по договору, но не более чем за 3 месяца.

В таких же пределах выплачивается средний заработок за время вынужденного прогула или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы рабочему или служащему, незаконно переведенному на другую работу (ст. 8 Указа).

§ 19. Временные рабочие и служащие, заключившие трудовой договор на срок не свыше 6 дней, могут быть в пределах этого срока привлечены к работе в выходные дни без разрешения фабзавместкома профсоюза, а также к работе в праздничные дни. За работу в эти дни другие дни отдыха не предоставляются, а оплата труда производится в одинарном размере (ст. 9 Указа).

§ 20. Временные рабочие и служащие правом на отпуск или на замену его денежной компенсацией не пользуются (ст. 10 Указа).

§ 21. Обеспечение указанных рабочих и служащих пособиями по временной нетрудоспособности устанавливается в порядке, определяемом Советом Министров СССР.

§ 22. Трудовой договор с временными рабочими и служащими считается продолженным на неопределенный срок, и на них не распространяется действие Указа Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. в следующих случаях:

а) когда временный рабочий или служащий проработал соответственно свыше сроков, указанных в ст. 1 Указа от 24 сентября 1974 г., и ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений;

б) когда уволенный временный рабочий или служащий вновь принят на работу на то же предприятие после перерыва, не превышающего 1 недели, если при этом срок его работы до и после перерыва в общей сложности соответственно превышает 2 или 4 месяца.

В указанных случаях рабочие или служащие не считаются временными со дня первоначального заключения трудового договора (ст. 11 Указа).

§ 23. В основе регулирования условий труда лиц, работающих у граждан по договорам, лежит пост. ВЦИК и СНК РСФСР от 8 февраля 1926 г. «Об условиях труда работников по найму, выполняющих на дому у нанимателя (домашние работники) работы по личному обслуживанию нанимателя и его семьи» (СУ РСФСР 1926 г. № 8, ст. 57).

Статья 254 КЗоТ РСФСР. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях

Помимо оснований, предусмотренных в статьях 29 и 33 настоящего Кодекса, трудовой договор некоторых категорий рабочих и служащих в соответствии с законодательством Союза ССР и РСФСР может быть прекращен в случаях:

1) однократного грубого нарушения трудовых обязанностей работником, несущим дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности;

2) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны администрации;

3) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

4) направления работника по постановлению суда в лечебно-трудовой профилакторий.

Законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством РСФСР могут устанавливаться дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при нарушении установленных правил приема на работу и в других случаях.

Расторжение трудового договора по основаниям, указанным в пунктах 2 и 3, производится с соблюдением правила статьи 35 настоящего Кодекса.

§ 1. Дополнительные основания для прекращения трудового договора, о которых говорится в п. 4 ст. 106 Основ и в ст. 254 КЗоТ РСФСР, не носят общего характера. К большинству рабочих и служащих они вообще неприменимы. Введение дополнительных оснований прекращения трудового договора связано с особенностями труда работников некоторых категорий.

Прекращение трудового договора по дополнительным основаниям с некоторыми категориями работников при определенных условиях допускается, если они не могут быть уволены по общим основаниям, указанным в законе (п. 11[1] пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. от 22 января 1974 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1974 г. № 3).

§ 2. В соответствии с п. 1 ст. 254 КЗоТ РСФСР допускается увольнение за любое однократное грубое нарушение трудовых обязанностей (а не только за прогул) работников, должности которых перечислены в перечне № 1 приложения № 1 к Положению о порядке рассмотрения трудовых споров (см. комментарий к ст. 220 КЗоТ, § 1), поскольку именно они несут дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности. Указанные работники по инициативе администрации увольняются без согласования с фабзавместкомом (п. «а» пост. Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1965 г. № 40, ст. 587).

О возможности увольнения некоторых других категорий работников за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей см. ниже, § 8.

§ 3. В соответствии с п. 2 ст. 254 КЗоТ РСФСР увольнение в связи с утратой доверия допустимо лишь в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности. К их числу относятся лица, которым непосредственно вверяются денежные и товарные ценности для реализации, хранения и транспортировки (ср. примечание к ст. 1 пост. Наркомтруда СССР от 6 ноября 1930 г. — «ИНКТ» 1930 г. № 31—32).

По общему правилу, такие работники несут полную материальную ответственность на основании специальных законов или особых письменных договоров (см. комментарий к ст. 121 КЗоТ, § 18—57).

Однако в отдельных случаях работники, непосредственно обслуживающие ценности, могут и не относиться к категории материально ответственных лиц (например, продавцы магазинов, с которыми не заключен договор о полной материальной ответственности). В связи с этим Пленум Верховного Суда СССР специально подчеркнул, что для расторжения трудового договора по мотивам утраты доверия не имеет значения, в каком размере на этих работников могла быть возложена материальная ответственность за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации при исполнении трудовых обязанностей (п. 11 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г. — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1971 г. № 6, стр. 9).

Могут быть уволены в связи с утратой доверия и те работники, в трудовую функцию которых обслуживание денежных или товарных

ценностей входит дополнительно, но лишь за нарушения, связанные с обслуживанием этих ценностей. Например, может быть уволен за утрату доверия шофер такси, провозивший в корыстных целях пассажиров без включения счетчика (см. определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 29 февраля 1968 г. по иску Корнилова — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1968 г. № 8, стр. 5).

В отдельных случаях для решения вопроса о том, относится ли работник к лицам, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, необходимо детально познакомиться с кругом его обязанностей, которые определяются соответствующими должностными инструкциями и положениями. Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РСФСР определением от 14 марта 1972 г. по иску Туленковой признала, что воспитатель специальной школы может быть уволен по мотивам утраты доверия. Этот вывод был сделан на основе анализа Положения о специальных школах, утвержденного Министерством просвещения РСФСР 28 марта 1971 г., согласно которому воспитатель не только выполняет воспитательные функции, но и обеспечивает правильное использование, сохранность материальных ценностей и оборудования, закрепленного за данной группой детей («Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 10, стр. 1).

Не могут быть уволены в связи с утратой доверия счетоводы, бухгалтеры, товароведы, контролеры, маркировщики и другие работники, деятельность которых не связана с обслуживанием денежных и товарных ценностей (см., напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 30 ноября 1960 г. по иску Авакяна — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1961 г. № 3, стр. 23).

Утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности, вызывается, как правило, совершением им таких виновных действий, в результате которых возник или мог возникнуть материальный ущерб. Таким образом, поводом к утрате доверия служат не только допущенные работником злоупотребления, но и халатное отношение его к своим трудовым обязанностям, например выдача денежных сумм без соответствующего оформления, хранение ключей от помещений с материальными ценностями в ненадлежащем месте (см. «Обобщение судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам» — «Советская юстиция» 1961 г. № 11, стр. 18). Основанием для увольнения в связи с утратой доверия является и использование работником вверенного ему для непосредственного обслуживания имущества в личных целях (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 14 марта 1972 г. по иску Туленковой — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1972 г. № 10, стр. 1).

Виновное нарушение работником трудовых обязанностей может служить основанием для утраты доверия как в случаях, когда оно носило систематический характер, так и тогда, когда оно было однократным, но грубым нарушением (ср. ст. 6 пост. Наркомтруда СССР от 6 ноября 1930 г.).

Если вина работника в совершении незаконных действий не установлена, он не может быть уволен по мотивам утраты доверия.

Нельзя уволить в связи с утратой доверия работников, несущих

бригадную материальную ответственность, если конкретные виновники недостач не установлены (п. 1 приказа Министра торговли СССР от 30 апреля 1958 г. № 163 — «Справочник бухгалтера государственной торговли», «Экономика», 1969, стр. 535).

Увольнение работника в связи с утратой доверия должно быть основано на совершенно конкретных фактах.

Рассматривая дело по иску лица, уволенного в связи с утратой доверия, суд обязан проверить факты, которыми администрация мотивировала увольнение. Такие факты должны быть при необходимости подтверждены соответствующими документами (актами ревизии, актами снятия остатков, инвентаризационными ведомостями и т. д.). Работник не может быть уволен с работы, если отсутствуют конкретные факты, на основе которых ему было выражено недоверие (напр., пост. Пленума Верховного Суда СССР от 27 июля 1962 г. по иску Войтовой — «Бюллетень Верховного Суда СССР» 1963 г. № 1, стр. 16).

Увольнение по п. 2 ст. 254 КЗоТ (за исключением установленных законом случаев) без предварительного согласия фабзавместкома не допускается.

§ 4. В соответствии с п. 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, может служить основанием увольнения лишь в отношении работников, занимающихся воспитательной деятельностью. К их числу относятся: учителя, преподаватели учебных заведений, мастера производственного обучения, воспитатели детских учреждений и иные лица, осуществляющие воспитательные функции (п. 11^1 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. от 22 января 1974 г.). Лица, хотя и работающие в школах, интернатах, детских садах и т. д., но выполняющие лишь технические обязанности (уборщицы, кладовщики и др.), уволены по данному основанию быть не могут (ср. «Из судебной практики по делам о восстановлении на работе» — «Советская юстиция» 1965 г. № 16, стр. 5).

Аморальные проступки, несовместимые с продолжением работы, могут быть совершены лицами, осуществляющими воспитательные функции, как в коллективе, так и в быту. Однако при всех условиях совершение аморальных проступков должно быть доказано. Недопустимо увольнение на основании общей оценки поведения того или иного лица в коллективе и в быту или на основании неконкретных или недостаточно проверенных фактов, слухов и т. д. Следует также иметь в виду, что увольнение по п. 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР является крайней мерой и должно применяться лишь при бесспорной доказанности обстоятельств, исключающих возможность дальнейшего использования данного лица на работе, связанной с выполнением воспитательных функций (см. «Материалы обобщения судебной практики Верховного Суда РСФСР» — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1973 г. № 11, стр. 6).

Расторжение трудового договора по п. 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР, за исключением установленных законом случаев, без предварительного согласия фабзавместкома не допускается.

§ 5. Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным в пп. 2 и 3 ст. 254 КЗоТ РСФСР, в силу ст. 56 Основ законодательства о труде (ст. 135 КЗоТ РСФСР) не является мерой дисциплинарного взыскания, применение которой обусловлено срока-

ми, установленными законом. Отметив это обстоятельство, Пленум Верховного Суда СССР вместе с тем предложил судам при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по указанным основаниям, принимать во внимание время, истекшее с момента совершения аморального проступка и виновных действий, последующее поведение работника, а также тяжесть совершенного работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка или виновного действия лица, уволенного в связи с утратой доверия, и другие конкретные обстоятельства, имеющие значение для правильного разрешения спора (п. 11^1 пост. Пленума Верховного Суда СССР от 19 октября 1971 г., в ред. от 22 января 1974 г.).

§ 6. Основанием для прекращения трудового договора по п. 4 ст. 254 КЗоТ РСФСР является постановление суда о направлении злостных пьяниц (алкоголиков) в лечебно-трудовой профилакторий. Поскольку трудовой договор в данном случае прекращается не по инициативе администрации, увольнение не подлежит согласованию с фабзавместкомом.

Трудовое устройство лиц, возвратившихся из лечебно-трудовых профилакториев, осуществляется, как правило, по месту их прежней работы. Оно возлагается на исполкомы районных, городских Советов депутатов трудящихся (ст. 6 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 8 апреля 1967 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1967 г. № 15, ст. 333).

§ 7. Законодательством СССР и законодательством союзных республик установлены и некоторые другие дополнительные основания прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях (см. ниже, § 8—14). При прекращении трудового договора по таким дополнительным основаниям они указываются в соответствии с актами законодательства Союза ССР и РСФСР, которыми такие основания установлены (ст. 4 Указа Президиума Верховного Совета РСФСР от 15 марта 1972 г. — «Ведомости Верховного Совета РСФСР» 1972 г. № 12, ст. 301).

§ 8. В числе дисциплинарных взысканий, которые могут применяться лишь к работникам некоторых категорий, в ряде случаев предусмотрено увольнение с работы. Такое увольнение может иметь место и за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения (помимо работников, несущих дисциплинарную ответственность в порядке подчиненности) может быть применено:

а) к некоторым работникам, подпадающим под действие уставов о дисциплине (см. комментарий к ст. 130 КЗоТ, § 10). Например, дисциплинарное взыскание в виде увольнения с работы может применяться только к тем работникам железнодорожного транспорта, деятельность которых связана с движением поездов и с обслуживанием пассажиров, если они допустили нарушения правил технической эксплуатации, угрожающие безопасности движения, или грубо нарушили порядок обслуживания пассажиров (п. 20 Устава о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР, утв. пост. Совета Министров СССР от 31 июля 1964 г., — СП СССР 1964 г. № 13, ст. 91).

Увольнение по уставам о дисциплине производится без предварительного согласия фабзавместкома, за исключением случаев, когда обязательность такого согласования специально оговаривается соот-

ветствующим уставом (п. «в» пост. Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1965 г. № 40, ст. 587). Так, необходимость получения согласия фабзавместкома для увольнения работников в соответствии с уставом предусмотрена уставами о дисциплине работников железнодорожного транспорта СССР, речного транспорта СССР и связи Союза ССР;

б) к инженерно-техническим работникам, рабочим и служащим действующих и строящихся угольных и сланцевых шахт за нарушение правил безопасного ведения работ (п. 30 Отраслевых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих шахт, разрезов, строек и других предприятий, учреждений и организаций Министерства угольной промышленности СССР, утв. 15 мая 1973 г.). Увольнение по этому основанию, за исключением случаев, предусмотренных законом, производится с согласия фабзавместкома;

в) к работникам учреждений и управленческого аппарата хозяйственных органов, виновным в нарушении правил общей и противопожарной охраны служебных зданий и помещений и правил хранения служебных документов (п. «д» ст. 3 пост. ЦИК и СНК СССР от 7 июля 1932 г. — СЗ СССР 1932 г. № 53, ст. 319). По этому основанию работники увольняются (за исключением случаев, предусмотренных законом) с согласия фабзавместкома.

§ 9. Трудовой договор с работниками, занимающими должности, замещаемые по конкурсу, может быть помимо общих оснований прекращен в связи с неизбранием на новый срок или признанием их в установленном порядке не соответствующими занимаемой должности. Трудовой договор по этим дополнительным основаниям прекращается без согласия фабзавместкома (п. «б» пост. Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г. — «Ведомости Верховного Совета СССР» 1965 г. № 40, ст. 587).

§ 10. Работники научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов, подлежащие аттестации, могут быть уволены по результатам аттестации (п. 22 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 24 сентября 1968 г. — СП СССР 1968 г. № 18, ст. 122). Порядок проведения аттестации указанных работников регулируется Положением, утв. Государственным комитетом Совета Министров СССР по науке и технике и Госстроем СССР 5 мая 1969 г., — «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 7.

При увольнении указанных работников по результатам аттестации в их трудовую книжку вносится запись: «Освобожден от работы по результатам аттестации» (п. 13 названного Положения).

Увольнение работников научно-исследовательских, проектных, проектно-конструкторских, технологических организаций и научно-исследовательских подразделений вузов по результатам аттестации не следует смешивать с увольнением по п. 2 ст. 33 КЗоТ РСФСР руководящих, инженерно-технических работников и других специалистов предприятий и организаций промышленности, строительства, сельского хозяйства, транспорта и связи, одним из доказательств несоответствия которых занимаемой должности могут служить материалы аттестации (см. комментарий к ст. 33 КЗоТ, § 16).

§ 11. Увольнение с совмещаемой работы производится, помимо оснований, предусмотренных действующим законодательством, также

в случаях приема на данную должность работника, не являющегося совместителем, или запрещения совместительства по месту основной работы (п. 11 пост. Совета Министров СССР от 10 декабря 1959 г. — СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164).

Независимо от основания увольнения совместителей оно производится без согласия фабзавместкома (п. «г» пост. Президиума Верховного Совета СССР от 30 сентября 1965 г.).

§ 12. Порядок прекращения трудовых договоров с временными и сезонными работниками регулируется особо (см. комментарий к ст. 253 КЗоТ).

§ 13. При вынесении обвинительного приговора суд может применить в виде наказания увольнение от должности (ст. 31 УК РСФСР).

Равным образом суд может избрать в качестве наказания лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 5 лет (ст. 21 Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. 29 УК РСФСР). Эти наказания могут применяться судом в качестве основных или дополнительных (ст. 21 Основ уголовного законодательства Союза ССР и союзных республик; ст. 22 УК РСФСР).

На основании соответствующего приговора суда администрация предприятия обязана оформить прекращение трудового договора.

§ 14. В соответствии со ст. 106 Основ и ст. 254 КЗоТ РСФСР законодательством Союза ССР и, в определяемых им пределах, законодательством союзных республик могут устанавливаться дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при нарушении установленных правил приема на работу.

Такое основание установлено, в частности, п. 8 декрета СНК РСФСР от 21 декабря 1922 г. (СУ РСФСР 1923 г. № 1, ст. 8), предусматривающим, что лица, принятые на службу с нарушением установленных правил об ограничении совместной службы родственников (см. ст. 20 КЗоТ и комментарий к ней), подлежат увольнению с работы.

Встречаются и иные случаи нарушения установленных правил приема на работу, которые должны влечь за собой прекращение трудового договора, как незаконно заключенного.

На практике считается, что прекращению подлежат:

а) трудовые договоры с молодыми специалистами, если они были заключены с нарушением установленного порядка направления на работу молодых специалистов (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР по иску Хромовой — «Сборник судебной практики Верховного Суда РСФСР по трудовым делам (1959—1963 гг.)», стр. 74);

б) трудовые договоры со специалистами, окончившими аспирантуру, если они были заключены с нарушением установленного порядка направления на работу лиц, окончивших аспирантуру (см., напр., определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РСФСР от 11 июля 1966 г. по иску Бердичевского — «Бюллетень Верховного Суда РСФСР» 1966 г. № 11, стр. 1);

в) трудовые договоры с женщинами и подростками, принятыми вопреки закону на работы, к которым они не могли быть допущены по мотивам охраны труда (см. ст. 160 КЗоТ и комментарий к ней),

если нет возможности перевести их на другую работу или они отказались от такого перевода;

г) трудовые договоры с совместителями, если они были заключены с нарушением действующих правил об упорядочении совместительства;

д) трудовые договоры с лицами, принятыми на работу без учета судебного приговора, запрещающего им временно занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

е) трудовые договоры о зачислении вопреки законодательству на материально ответственную и контрольно-ревизионную работу лиц, имеющих судимость за корыстные имущественные преступления или уволенных с работы за хищения и злоупотребления.

Поскольку прекращение трудового договора в указанных случаях не является увольнением по инициативе администрации, оно производится без предварительного согласия фабзавместкома.

Статья 255 КЗоТ РСФСР. Материальная ответственность рабочих и служащих в случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде пределы материальной ответственности рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации, в тех случаях, когда фактический размер ущерба превышает его номинальный размер, устанавливаются законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

§ 1. Статья 255 КЗоТ РСФСР воспроизводит со ссылкой на Основы законодательства о труде ч. 4 ст. 106 Основ. Она устанавливает в порядке исключения из общих правил, сформулированных в ст. 49 Основ, специальный дополнительный вид материальной ответственности.

§ 2. Возмещение ущерба в пределах, устанавливаемых в порядке, предусмотренном ст. 255 КЗоТ, имеет своей основной целью устранить возможность получения недобросовестными людьми незаконного дохода при реализации дефицитного имущества по спекулятивным ценам.

§ 3. К ответственности, указанной в ст. 255 КЗоТ, привлекается лишь ограниченный контингент работников и только в случаях причинения ущерба, предусмотренных в специальных общесоюзных законах и постановлениях Правительства СССР.

Такую ответственность несут, например, работники предприятий, учреждений и организаций, выполняющие операции по покупке, продаже, обмену, перевозке, доставке, пересылке и хранению драгоценных металлов, алмазов и других драгоценных камней. Лица, виновные в хищениях или недостачах указанных ценностей, независимо от привлечения их к уголовной ответственности несут материальную ответственность в размере, указанном в письме Министерства финансов СССР от 27 марта 1974 г. («Социалистическая законность» 1974 г. № 7, стр. 80).

С работниками, обрабатывающими и применяющими в процессе производства драгоценные металлы, драгоценные камни, син-

тетический корунд и изделия из них, заключаются договоры об индивидуальной и бригадной материальной ответственности (см. Типовое положение, утв. Министерством финансов СССР 28 апреля 1969 г. и Госкомтрудом 30 апреля 1969 г. по согласованию с ВЦСПС, — «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 7).

Статья 256 КЗоТ РСФСР. Другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих

В соответствии с Основами законодательства Союза ССР и союзных республик о труде другие особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих по отдельным вопросам могут устанавливаться только законами Союза ССР и постановлениями Совета Министров СССР.

§ 1. Статья 256 КЗоТ воспроизводит со ссылкой на Основы законодательства о труде ч. 3 ст. 106 этих Основ.

§ 2. Под «другими особенностями регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих» в ст. 256 КЗоТ понимаются особенности, не указанные в предыдущих статьях данной главы КЗоТ, начиная со ст. 250 и кончая ст. 255. При этом в ст. 256 имеются в виду особенности регулирования труда лишь «по отдельным вопросам», а не по обширному комплексу различных вопросов, как это имеет место, например, в отношении работников, занятых на сезонных работах, временных рабочих и служащих и др. (ст. 253 КЗоТ РСФСР).

Примером особенностей регулирования труда некоторых категорий работников «по отдельным вопросам» могут служить особенности в регулировании труда работающих по совместительству (поскольку оно еще допускается в некоторых отраслях труда). Например, работающим по совместительству (кроме некоторых педагогических работников) заработная плата за время отпуска не выплачивается; круг оснований для увольнения с работы по совместительству несколько расширен по сравнению с общеустановленным, причем увольнение во всех случаях производится без выплаты выходного пособия (пп. 5 и 11 пост. Совета Министров СССР от 18 декабря 1959 г. с дополнениями от 9 июня 1960 г. — СП СССР 1959 г. № 20, ст. 164; 1960 г. № 12, ст. 88).

Специальными постановлениями в течение ряда лет разрешается совместительство медицинским и фармацевтическим работникам, педагогическим работникам школ, училищ, средних специальных учебных заведений, дошкольных, внешкольных и детских учреждений.

Для работников некоторых категорий специальными постановлениями разрешено совместительство в одном и том же учреждении (см., напр., пост. Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 9 января 1969 г. «О сохранении на 1969—1973 гг. права на работу по совместительству в одном и том же учреждении младшему медицинскому, младшему обслуживающему персоналу и рабочим учреждений здравоохранения, социального обеспечения, дошкольных, внешкольных учреждений, школ и школ-интернатов всех типов, туристских баз, кемпингов, пансионатов и домов отдыха» — «Бюллетень» Госкомтруда 1969 г. № 3).

Особо регулируется совместительство крупных ученых и ведущих специалистов народного хозяйства в высших учебных заведениях (п. 15 пост. ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 18 июля 1972 г.— СП СССР 1972 г. № 14, ст. 73).

Статья 107 Основ. Разграничение компетенции Союза ССР и союзных республик по вопросам, предусмотренным Основами

К ведению Союза ССР, помимо случаев, предусмотренных отдельными статьями настоящих Основ, относится установление правил, определяющих: неквалифицированные работы, на которые не могут переводиться рабочие в связи с простоем (часть третья статьи 14); продолжительность ночной работы (часть вторая статьи 25); минимальный размер месячной заработной платы (часть вторая статьи 36); размер оплаты за частичный брак (часть третья статьи 43); компенсации в связи со служебными командировками и переездом на работу в другую местность (часть первая статьи 48); ограничение труда женщин на ночных работах (часть первая статьи 69); категории работников, трудовые споры которых рассматриваются в порядке подчиненности (часть первая статьи 94); порядок и размер отчислений профсоюзным органам на культурно-массовую и физкультурную работу (часть вторая статьи 98); порядок и размеры обеспечения по государственному социальному страхованию (статьи 100, 101, 102, 103).

К ведению Союза ССР и, в определяемых им пределах, к ведению союзных республик относится установление правил, определяющих: сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников (пункт 2 части первой статьи 22); применение шестидневной рабочей недели (часть вторая статьи 23); случаи невозможности предоставления отгула за работу в выходные дни (часть четвертая статьи 30); работы, производимые в праздничные дни (часть вторая статьи 31); предоставление и продолжительность ежегодных дополнительных отпусков (статья 34); нормирование заработной платы (статья 37); премиальную систему оплаты труда (части вторая и третья статьи 38); выплату вознаграждения за годовые итоги работы (часть четвертая статьи 38); единые или типовые нормы выработки (часть вторая статьи 39); предоставление отгула за работу в праздничные дни (часть вторая статьи 41); ограничение удержаний из заработной платы (часть пятая статьи 50); типовые правила внутреннего трудового распорядка и уставы о дисциплине (статья 54, часть вторая статьи 55, часть вторая статьи 56); правила по охране труда (части первая и вторая статьи 60); выделение и расходование средств на мероприятия по охране труда (часть первая статьи 62); порядок выдачи специальной одежды, молока и лечебно-профилактического питания (статьи 63, 64); проведение медицинских осмотров (статья 65); работы, на которых не допускается труд женщин и несовершеннолетних (статьи 68, 75); броню приема на работу молодежи (статья 80); обеспечение работой молодых рабочих и специалистов (статья 81); льготы для обучающихся без отрыва от производства (статьи 84, 85); права профессиональных союзов (статья 96), органы государственного надзора и контроля за

29 Зак. 348

соблюдением законодательства о труде (пункт 1 статьи 104); особенности регулирования труда некоторых категорий рабочих и служащих (часть первая статьи 106).

К ведению союзных республик относится установление правил, определяющих: случаи применения сверхурочных работ (часть вторая статьи 27); случаи привлечения к работе в выходные дни (часть третья статьи 30); сроки выплаты заработной платы (часть вторая статьи 45).

§ 1. Статья 107 Основ имеет важное конститутивное значение, так как в ней определены три группы вопросов, отнесенных законодателем к исключительному ведению Союза ССР, к ведению Союза ССР и, в определяемых им пределах, к ведению союзных республик и, наконец, к ведению только союзных республик.

Следует при этом иметь в виду, что в ст. 107 Основ разграничение компетенции Союза ССР и союзных республик произведено только по вопросам, предусмотренным Основами. Что же касается правовых норм, содержащихся в других правовых актах, то они ст. 107 Основ не затрагиваются.

Как указывается в ст. 4 Основ, вопросы труда рабочих и служащих, не предусмотренные настоящими Основами, регулируются законодательством Союза ССР и союзных республик.

Необходимо также обратить внимание на то, что, как сказано в ст. 107, помимо случаев, перечисленных в указанной статье, к ведению Союза ССР относятся также случаи, предусмотренные отдельными статьями Основ. Таковы, например, ст. ст. 17 (п. 5), 18, 22 (п. 2), 33, 40, 42, 43, 47, 50, 60, 98, 103, 106. В них делаются отсылки к случаям, предусмотренным союзным законодательством о труде (например, установление более длительного срока сохранения места работы при определенном заболевании или сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и др.); определение порядка исчисления продолжительности ежегодного отпуска; оплата продукции, оказавшейся браком (не по вине рабочего или служащего), и др.).

§ 2. В ч. 2 ст. 107 Основ перечисляются вопросы, решение которых законодатель отнес к ведению Союза ССР и, в определяемых им пределах, к ведению союзных республик. Реализация этой части ст. 107 происходит не путем издания единого союзного акта, размежевывающего вопросы, конкретно отнесенные к ведению Союза ССР или к ведению союзных республик, а путем включения соответствующих норм в кодексы законов о труде союзных республик и в отдельные правовые акты Союза ССР или союзных республик.

Как решены указанные вопросы в КЗоТ союзных республик или в отдельных общесоюзных и республиканских нормативных актах, можно видеть, обратившись к соответствующим главам настоящего Комментария, в которых эти акты приводятся.

Примером отнесения Союзом ССР к ведению союзных республик решения некоторых вопросов регулирования трудовых отношений рабочих и служащих может служить постановление Совета Министров СССР от 29 августа 1957 г. «О дополнительной передаче некоторых вопросов хозяйственного и культурного строительства на решение Советов Министров союзных республик» (СП СССР 1957 г. № 10, ст. 105). Согласно п. 20 указанного постановления Советам Минист-

ров союзных республик предоставлено право по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС изменять и дополнять списки работ с вредными и тяжелыми условиями труда, к которым не допускаются женщины и подростки, на предприятиях министерств и ведомств республики и исполкомов местных Советов депутатов трудящихся.

В другом случае постановлением Совета Министров СССР от 11 июня 1959 г. (СП СССР 1959 г. № 13, ст. 78) Советам Министров союзных республик, министерствам и ведомствам СССР предоставлено право вносить по согласованию с Госкомтрудом и ВЦСПС изменения и дополнения в типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи рабочим и служащим спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений с учетом местных производственных и климатических условий (п. 3).

Если же некоторые вопросы из числа предусмотренных ч. 2 ст. 107 Основ не получили решения в новых общесоюзных или республиканских актах, то действуют ранее изданные нормативные акты, если они не противоречат общесоюзному или республиканскому законодательству о труде.

В тех же случаях, когда по какому-либо вопросу, предусмотренному ч. 2 ст. 107 Основ, имеется пробел в законодательстве, то он, естественно, будет восполнен путем издания нового соответствующего общесоюзного или республиканского акта.

§ 3. Говоря о ч. 3 ст. 107 Основ, следует предупредить против ее неточного толкования. Право союзной республики издавать законы о труде далеко не исчерпывается вопросами, перечисленными в указанной группе норм, отнесенных к ведению союзных республик. Следует помнить, что Основы не являются сводом всех законов, а лишь собранием основополагающих норм и что за их пределами остается значительное число правовых норм, издание немалой части которых относится к прерогативе союзных республик. Существенным является тот факт, что в соответствии с ч. 2 ст. 107 Основ наряду с нормами, относящимися к ведению Союза ССР, значительное число норм (в пределах, определенных Союзом ССР) относится к ведению союзных республик.

И наконец, тот факт, что союзные республики перенесли нормы Основ и других важных общесоюзных нормативных актов в состав своих кодексов законов о труде, а также то, что через кодексы они получают конкретное применение при регулировании трудовых отношений рабочих и служащих, свидетельствует о широких правах союзных республик в законодательной деятельности в области труда.

§ 4. В Кодексе законов о труде РСФСР ст. 107 Основ, как обращенная законодателем Союза ССР к самому себе и к законодательным органам союзных республик, не приводится. В ст. 4 КЗоТ РСФСР лишь указывается, что разграничение компетенции Союза ССР и РСФСР в области регулирования труда рабочих и служащих производится по правилам ст. 107 и других статей Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде. Не воспроизводится ст. 107 Основ и в КЗоТ Армянской ССР.

В кодексах законов о труде других союзных республик ст. 107 Основ воспроизводится в различных главах. Так, в КЗоТ УССР и Латвийской ССР ст. 107 Основ полностью воспроизведена в ст. 5 Общих положений. В КЗоТ других союзных республик указанная

статья Основ воспроизводится в «Заключительных положениях» (БССР — ст. 257, Узбекской ССР — ст. 300, Азербайджанской ССР — ст. 271, Эстонской ССР — ст. 267 и др.).

В то же время в кодексах законов о труде всех союзных республик по вопросу о разграничении компетенции Союза ССР и союзных республик в Общих положениях делается отсылка к ст. 107 Основ, имеющей конститутивное значение.

Следует напомнить, что Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде являются высшим после Конституции СССР актом законодательства о труде и имеют самостоятельное значение.

Сокращенные обозначения

(кроме общепринятых)

«БФХЗ»	«Бюллетень финансового и хозяйственного законодательства»
ГК РСФСР	Гражданский кодекс РСФСР (1964 г.)
Госкомтруд	Государственный комитет Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы
ГПК РСФСР	Гражданско-процессуальный кодекс РСФСР (1964 г.).
«ИНКТ»	«Известия Народного комиссариата труда СССР» (до середины 1923 года — «Известия Народного комиссариата труда»)
Наркомтруд	Народный комиссариат труда
«Нормативные акты о труде»	«Нормативные акты о труде (краткий сборник официальных материалов)», «Юридическая литература», 1973
Основы	Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, утвержденные 15 июля 1970 г. и введенные в действие с 1 января 1971 г.
Положение о порядке рассмотрения трудовых споров	Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 20 мая 1974 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1974 г. № 22, ст. 325)
Положение о правах фабзавместкома	Положение о правах фабричного, заводского, местного комитета профессионального союза, утвержденное Указом Президиума Верховного Совета СССР от 27 сентября 1971 г. («Ведомости Верховного Совета СССР» 1971 г. № 39, ст. 382)
Положение о предприятии	Положение о социалистическом государственном производственном предприятии, утвержденное Советом Министров СССР 4 октября 1965 г., с последующими изменениями и дополнениями (СП СССР 1965 г. № 19—20, ст. 155)
«Сборник законодательных актов о труде», 1965, 1970 или 1974	«Сборник законодательных актов о труде», «Юридическая литература», 1965, 1970 или 1974

«Сборн. пост. приказ. и инстр. по фин.-хоз. вопр.»	«Сборник постановлений, приказов и инструкций по финансово-хозяйственным вопросам»
СЗ СССР	Собрание законов и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства Союза Советских Социалистических Республик
«Справочник профсоюзного работника»	«Справочник профсоюзного работника», Профиздат, 1973
СП РСФСР	Собрание постановлений и распоряжений Правительства Российской Советской Федеративной Социалистической Республики; с 1958 года — Собрание постановлений Правительства Российской Советской Федеративной Социалистической Республики
СП СССР	Собрание постановлений и распоряжений Правительства Союза Советских Социалистических Республик; с апреля 1946 года — Собрание постановлений и распоряжений Совета Министров Союза Советских Социалистических Республик; с 1957 года — Собрание постановлений Правительства Союза Советских Социалистических Республик
СУ РСФСР	Собрание указаний и распоряжений Рабоче-Крестьянского Правительства РСФСР
Типовые правила внутреннего трудового распорядка	Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденные Государственным комитетом Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы по согласованию с ВЦСПС 29 сентября 1972 г. («Бюллетень» Госкомтруда 1972 г. № 12)
УК РСФСР	Уголовный кодекс РСФСР (1960 г.)
УПК РСФСР	Уголовно-процессуальный кодекс РСФСР (1960 г.)
ФХБ	«Финансовый и хозяйственный бюллетень»
ФХЗ	«Финансовое и хозяйственное законодательство»

Во многих случаях вместо «предприятия, учреждения, организации» писалось сокращенно: «предприятия и учреждения», «предприятия и организации» или просто «предприятия».

АЛФАВИТНО-ПРЕДМЕТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ[1]

А

[1] О. обозначает сокращенно Основы законодательства о труде, К.— Кодекс законов о труде РСФСР.

Б

В

Г

Д

Ж

З

И

К

Л

М

Н

О

П

Р

С

Т

У

Ф

Ч

СОДЕРЖАНИЕ

Коллектив авторов

„КОММЕНТАРИЙ К ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ О ТРУДЕ"

Редактор *Р. Г. Глебова*
Младшие редакторы *М. Н. Алексеева, О. А. Халюкова*
Переплет художника *В. Н. Тикунова*
Художественный редактор *Э. П. Стулина*
Технические редакторы *В. А. Серякова, И. А. Сарыкова, Н. Л. Федорова*
Корректор *Л. А. Базарницкая*

Сдано в набор 19/XII 1974 г. Подписано в печать 12/X-1976 г. Бумага типографская № 3. Формат 84×108 1/32. Объем: усл. печ. л. 47,88. Учет.-изд. л. 71,83. Тираж 100 000 доп. А-11220. Заказ 348. Цена 2 р. 66 к.
Издательство «Юридическая литература», 103064, Москва, К-64, ул. Чкалова, 38—40

Ордена Трудового Красного Знамени
Ленинградская типография № 2
имени Евгении Соколовой Союзполиграфпрома
при Государственном комитете
Совета Министров СССР
по делам издательств, полиграфии и книжной торговли
198052, Ленинград, Л-52, Измайловский проспект, 29

—
23
23

84

84

18

18

10

10

46

46

85

87

o-
3.

2 р. 66 к.

КОММЕНТАРИЙ
К ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВУ
О ТРУДЕ